

DIE DEUTSCHEN BISCHÖFE

22

RAHMENSTATUTEN
UND -ORDNUNGEN
FÜR DIAKONE
UND LAIEN IM
PASTORALEN
DIENST

1978/1979

Rahmenstatuten und -ordnungen für Diakone und Laien im pastoralen Dienst

1978/79

**Herausgeber: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz
Kaiserstraße 163, 5300 Bonn**

Inhalt

1. Vorwort	3
2. Brief an die Mitarbeiter(innen) im pastoralen Dienst Joseph Kardinal Höffner, Vorsitzender der Deutschen Bischöfskonferenz	5
3. Rahmenordnung für Ständige Diakone	17
4. Rahmenstatut für Gemeindereferenten(innen)	35
5. Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Gemeindereferenten(innen)	49
6. Rahmenstatut für Pastoralreferenten(innen)	71
7. Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Pastoralreferenten(innen)	85
8. Richtlinien für Pfarrhelfer(innen)	103
9. Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie ..	109
 Corrigenda zur „Ordnung der pastoralen Dienste“ („Die deutschen Bischöfe“ Nr. 11 v. 2.3. 1977)	 116

Vorwort

Die Rahmenordnung für Ständige Diakone sowie die Rahmenstatuten für Pastoral- und Gemeindereferenten(innen) sind die von der Deutschen Bischofskonferenz beschlossene Grundlage, auf welcher die einzelnen Diözesen in der Bundesrepublik im Laufe des Jahres 1979 diözesane Ordnungen und Statuten erlassen wollen. Gleiches gilt von den Rahmenausbildungsordnungen für Pastoral- und Gemeindereferenten, welche eine notwendige Ergänzung der Rahmenstatuten sind. 1984 wird die Bischofskonferenz diese Rahmenregelungen nach den bis dahin vorliegenden Erfahrungen überprüfen.

Den Beschlüssen ist eine Auswertung der diözesanen Ordnungen und Richtlinien für die pastoralen Dienste vorausgegangen. Auch wurden die Entwürfe zu den jetzt verabschiedeten Regelungen den Diözesen, den Arbeitsgemeinschaften der betroffenen Berufsgruppen und einschlägigen Konferenzen zur Stellungnahme zugeleitet. Alle Vorschläge wurden von der zuständigen Kommission der Bischofskonferenz geprüft.

Neben diesen Bemühungen hat die Deutsche Bischofskonferenz Richtlinien über Anforderungen an die pastoralen Dienste im Hinblick auf Ehe und Familie beschlossen und empfehlende Richtlinien für Pfarrhelfer(innen) veröffentlicht. Schließlich hat sie eine mittelfristige Personalplanung in allen Diözesen veranlaßt, deren Ergebnisse publiziert sind¹).

Alle diese Texte und Maßnahmen sind eine Durchführung und Weiterführung der im Frühjahr 1977 von der Deutschen Bischofskonferenz verabschiedeten „Grundsätze zur Ordnung der pastoralen Dienste“. Leitend für den damaligen Beschluß war die Einsicht, daß der pastorale Dienst in den Gemeinden zunehmend eine Differenzierung für verschiedene pastorale Situationen und Aufgabenschwerpunkte erfordert. Diakone, Pastoral-, Gemeindereferenten und Pfarrhelfer sollen durch

¹ Siehe Pressedienst des Sekretariats der DBK 31/79.

ihren je spezifischen Beitrag zur Pastoral die Dienste des Priesters und der vielen ehrenamtlichen Kräfte ergänzen und zu deren Wirksamkeit beitragen. Das fordert eine klare Ausprägung der unterschiedlichen Profile und Funktionen. Ebenso wichtig ist es den Bischöfen, in der Vielfalt der ehrenamtlichen, neben- und hauptberuflichen Dienste die Einheit von Aufgabe und Sendung der Kirche festzuhalten. Durch die vorliegenden Rahmenregelungen will die Deutsche Bischofskonferenz die gemeinsame Entwicklung der vielfältigen pastoralen Berufe weiter vorantreiben und die Grundlage für eine gegenseitige Anerkennung der diözesanen Statuten schaffen.

Der so abgesteckte Rahmen umspannt nicht alle Dienste, die für unsere Gemeinden bedeutsam sind, sondern nur die pastoralen Berufe im engeren Sinn. Es handelt sich also nicht um eine umfassende Antwort auf die pastorale Situation unserer Gemeinden. Eigens sei hervorgehoben, daß auch andere Berufe – wie Katecheten bzw. Religionslehrer – einen unverzichtbaren Beitrag für die Seelsorge leisten. Wie die „Grundsätze zur Ordnung der pastoralen Dienste“ belegen, widerspräche es auch der erklärten Absicht der Bischofskonferenz, aus der Erstellung von Rahmenstatuten zu folgern, in Zukunft könne die Bemühung um einen vielfältigen ehrenamtlichen Einsatz zugunsten haupt- und nebenberuflicher Dienste zurücktreten. Vor allem aber gilt es, durch die Weckung und Förderung von Priesterberufen die Not des Priestermangels allmählich zu überwinden. Denn ohne eine hinreichende Zahl von Priestern werden die Gemeinden und werden Diakone und Laien auf Dauer ihren pastoralen Dienst nicht voll entfalten können.

BRIEF DES VORSITZENDEN DER DEUTSCHEN BISCHOFSKONFERENZ AN DIE MITARBEITER IM PASTORALEN DIENST

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen!

Rahmenstatuten sind eine dürre Materie, klingen rechtlich und organisatorisch. Die Deutsche Bischofskonferenz glaubte dennoch, sie schulde es Ihnen und den Gemeinden, solche Regelungen für die pastoralen Dienste auf ihrer Herbst-Vollversammlung 1978 in Fulda gründlich zu beraten und zu verabschieden. Es wird die Aufgabe der einzelnen Bistümer sein, während des nächsten Jahres im Rahmen dieser Regelungen diözesane Ordnungen zu erlassen. Sie sollen eine pastorale Planung ermöglichen und verlässliche Auskunft geben, wie die verschiedenen Dienste angelegt, wo ihre Schwerpunkte sind, welche Voraussetzungen sie erfordern. Derlei Festlegungen sind die harte Schale, welche die lebendige Frucht umgibt, hütet, schützt, aber nicht mehr als die Schale.

Ich schreibe Ihnen diesen Brief, weil ich Ihnen sagen möchte, was nach Auffassung der Bischöfe jenes Leben ist, das die Schale füllen und in ihr weitergegeben werden soll. Ich schreibe diesen Brief gerade Ihnen, weil Sie nur aus diesem Geist und Leben heraus die pastoralen Dienste übernehmen und mittragen können, um die es in solchen Ordnungen geht.

1. Das Ziel: lebendige Gemeinden

Immer dringlicher werden wir erfahren: Die Überzeugungs- und Gestaltungskraft christlichen Glaubens hängt davon ab, daß der Glaube im Zeugnis des Einzelnen und im Zeugnis christlicher Zellen, Gruppen und Gemeinden lebt. Der Einzelne ist

dabei angewiesen auf die Gemeinde und ihr Glaubenszeugnis; die Gemeinde ist darauf angewiesen, daß sie von vielen Einzelnen, von vielen Zellen und Gruppen mitgetragen wird. Nur so kann der Glaube auch über den Bereich der „Kerngemeinde“ hinaus in eine Umwelt hineinwirken, die weithin nicht mehr vom christlichen Geist bestimmt ist.

Zwei wichtige Schlußfolgerungen daraus hat bereits die Gemeinsame Synode formuliert: 1. „Aus einer Gemeinde, die sich pastoral versorgen läßt, muß eine Gemeinde werden, die ihr Leben im gemeinsamen Dienst aller und in unübertragbarer Eigenverantwortung jedes Einzelnen gestaltet“¹). 2. „Die Kirche und ihre Gemeinden sind nicht für sich selbst, sondern für die anderen da“²); deshalb muß die Berufung zum Weltzeugnis stärker bewußt werden.

Das sind keine bloßen Postulate. Die vielfältige Bereitschaft, in den Gemeinden Dienste für andere ehrenamtlich zu übernehmen, das starke Interesse von Männern und Frauen, einen pastoralen Beruf zu ergreifen, ja das Entstehen neuer pastoraler Berufe selbst sind hoffnungsvolle Zeichen. Auf der anderen Seite bedrängt uns alle die Priesternot. Die Zahl der Priester wird in den nächsten Jahren noch empfindlich abnehmen. Die Möglichkeiten, durch organisatorische Maßnahmen Lücken zu füllen, sind begrenzt. Es wäre jedoch kurzschlüssig, Diakone und Laien im pastoralen Dienst zu Ersatzkaplänen zu machen. Wir Bischöfe wollen vielmehr den neuen Berufen eine Zukunft eröffnen. Sie dürfen nicht überflüssig werden, wenn der Priestermangel – wie wir alle hoffen – einmal weniger drückend sein wird. Unserem gemeinsamen Anliegen ist auf die Dauer nicht durch bloße Not- oder Ersatzlösungen gedient. Worauf es vor allem ankommt, ist der Aufbau lebendiger Gemeinden. Dankbar dürfen wir feststellen, daß wir durch den Einsatz der verschiedenen pastoralen Dienste dem Ziel lebendiger, zeugnisstarker Gemeinden näherkommen. Von solchen Gemeinden dürfen wir auch erwarten, daß in ihnen mehr kirchliche und geistliche Berufe wachsen werden.

¹ Synodenbeschluß „Die pastoralen Dienste in der Gemeinde“ 1.3.2.

² A. a. O., 3.1.1.

2. Der Weg: verschiedenartige Dienste

Die Zielvorstellung „lebendige Gemeinde“ erfordert eine doppelte Dynamik. Einmal nach innen: Aufbau und Gestaltung des Gemeindelebens um den gegenwärtigen Herrn als die Mitte der Gemeinde. Zum anderen nach außen: Weltdienst und missionarisches Zeugnis; das bedeutet insbesondere Durchdringung der Lebenssituationen, der beruflichen und gesellschaftlichen Situationen, Bezeugung des Evangeliums vor jenen und Zugehen im Geist Jesu auf jene, die unentschieden sind, am Rand stehen, in Distanz bleiben.

Diese Skizze gewinnt an Farbe, wenn wir sie auf einige Züge unserer Situation beziehen. Die meisten Getauften beteiligen sich nur noch partiell an Gottesdienst und anderen gemeindlichen Aktivitäten. Weithin herrscht keine ungebrochene Übereinstimmung zwischen Glaubensbekenntnis und persönlicher Überzeugung, zwischen den sittlichen Normen, wie sie die Kirche vertritt, und ihrem persönlichen Handeln. Wir können von einer katechumenalen Situation sprechen, die es notwendig macht, die Botschaft Christi und der Kirche den Menschen neu nahezubringen. Eine zusätzliche Schwierigkeit: Jeder Mensch muß täglich unterschiedliche Rollen übernehmen; sein Alltag läuft in unterschiedlichen Lebensräumen zugleich ab (Wohnwelt, Arbeitswelt, Freizeitbereich, Bildungsbereich). Diese differenzierte und komplexe Situation macht die Betonung der Mitte, die Einheit der Gemeinde im klaren Bekenntnis, in der gemeinschaftsstiftenden Feier, im brüderlichen Miteinander notwendig. Sie erfordert ebenfalls eine Vielfalt im pastoralen Dienst, um den Menschen jeweils dort aufzusuchen, wo er ist. Es braucht die gemeinsame Versammlung der Gemeinde, das gemeinsame Hören aufs Wort – und es braucht einen breiten Fächer von Begegnungen, Initiativen, Aktionen. Das kann nur eine Pastoral leisten, die zugleich in der einzelnen Gemeinde und in der Zusammenarbeit der Gemeinden geschieht.

Diese Sicht der Situation und diese Sicht der Pastoral waren für die Deutsche Bischofskonferenz Grundlage ihrer Beschlüsse vom März 1977 zur Ordnung der pastoralen Dienste. Von hier

aus versteht sich, warum wir Bischöfe der Förderung ehrenamtlicher Dienste in den Gemeinden den Vorrang zuerkennen: Einzelne, Zellen, Gruppen sind Bedingung für den Aufbau der Gemeinden nach innen, für das Zeugnis der Gemeinden nach außen.

Es versteht sich auch, weshalb diese ehrenamtlichen Dienste auf hauptberufliche pastorale Dienste angewiesen sind. Die Einzelnen und die Gruppen in der Gemeinde brauchen Hilfe, um sich an Leben und Lehre der Kirche zu orientieren und ihr Tun ins gemeinsame Zeugnis der Gemeinde einzubringen; sie brauchen auch Hilfe, damit die vielen Bereiche des Lebens und der Gesellschaft auf den Anruf des Evangeliums hin durchsichtig werden. Ehrenamtlichen Gemeindedienst und christlichen Weltdienst zu ermöglichen und zu begleiten, ist ein eigenständiger Verantwortungsbereich des Laien in der Kirche. Hier sehen wir das neue Aufgabenfeld der Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst. Hier – und nicht in der freilich auch möglichen und oft notwendigen Beauftragung mit einzelnen Aufgaben des kirchlichen Amtes – sehen wir den Schwerpunkt ihres Dienstes.

Anders verhält es sich beim Ständigen Diakon. Er hat durch die sakramentale Weihe teil am kirchlichen Amt, ist amtlicher Verkündiger der Kirche und ist bestellt zu liturgischem Dienst. Der andere Schwerpunkt seines Auftrages liegt in der helfenden und dienenden Nähe zu allen in der Gemeinde, zumal zu jenen, die in Not sind. Gerade hier wird sich sein Dienst mit dem der Laien stark berühren. Doch wird im Diakon besonders sichtbar, daß kirchliches Amt dienendes Amt ist und daß christliche Gemeinde dienende Gemeinde ist. Der Diakon entbindet weder Bischof noch Priester noch Laien von der Diaconia Christi, sondern soll sie in der Ausübung dieser Diaconia unterstützen. Wie bereichernd die Wiederbelebung des Ständigen Diakonats für die Gemeinden ist, hat die Entwicklung seit dem II. Vatikanischen Konzil gerade in unserem Land bestätigt.

Auf der theologischen Grundlage, die wir im Rückgriff auf Konzil und Synode in den Essener „Grundsätzen zur Ordnung der pastoralen Dienste“ formuliert haben, im Blick auch auf

die dargestellte Situation hat die Bischofskonferenz sich zu dem Konzept entschieden: Vielfalt eigenständiger pastoraler Dienste. Man würde diesen Ansatz gründlich mißverstehen, wenn man aus ihm herauslesen wollte, künftig solle der Priester auf die ihm vorbehaltenen Aufgaben und der Laie auf die mit dem Weltzeugnis verbundenen Aufgaben beschränkt werden. Eine solche Beschränkung entspräche nicht der Berufung des Priesters und nicht der Berufung des Christen aufgrund von Taufe und Firmung. Auch der Priester ist zum Zeugnis in der Welt verpflichtet, und es gehört zu seiner Sendung, die Gemeinde zu solchem Zeugnis zu befähigen. Umgekehrt sollen auch die Laien zum Aufbau von Gemeinde beitragen, darüber hinaus können sie einzelne Aufgaben des kirchlichen Amtes übernehmen. Die Essener Beschlüsse wollen weder Welt und Gemeinde noch die einzelnen Dienste auseinanderreißen, wohl aber deutliche Schwerpunkte für die unterschiedlichen Dienste setzen, und dies sowohl im Interesse der Profilierung als auch das Zusammenwirkens. Wir werden – nochmals sei es gesagt – auch den pastoralen Erfordernissen nur gerecht, wenn wir Laien als Laien, Diakone als Diakone, Priester als Priester einsetzen.

Viele, die im pastoralen Dienst stehen, neigen einer anderen Lösung zu: Hineinnahme aller Dienste ins kirchliche Amt. Käme dies nicht in der Tat der Anerkennung und Wirksamkeit des Dienstes der Laien erheblich zugute? Die Bischofskonferenz glaubt: nein. Wenn wir nicht Taufe und Firmung ernst nehmen, wenn wir nicht die veränderte Lage ernst nehmen und auf sie durch eine Vielfalt von Diensten antworten, wenn wir – Laien, Diakone, Priester und Bischöfe – nicht einander gegenseitig ernst nehmen in unserem unterschiedlichen Auftrag wie auch in unserer gemeinsamen Sendung, dann werden wir der Herausforderung der Situation nicht gerecht.

Was versprechen wir Bischöfe uns von unserer Konzeption? Kurzfristig bereits eine Verlebendigung der Gemeinden und eine bessere Zurüstung für den christlichen Dienst in der Gesellschaft, dadurch eine Bereicherung der Pastoral. Kurzfristig allerdings nicht weniger Arbeit für den oft überlasteten Priester – neue Mitarbeiter bedeuten, zumindest in der Anlauf-

phase, neue Aufgaben. Kurzfristig auch nicht eine durchgreifende Abhilfe des Priestermangels. Langfristig erhoffen wir uns jedoch die Wahrung pastoraler Aufgaben, die bisher zu kurz gekommen sind, und die Mitwirkung vieler am Leben und Dienst der Gemeinde. So werden auf weite Sicht auch die Priester Entlastung erfahren und werden Bedingungen geschaffen, die den Priestermangel überwinden helfen.

3. Der Priester und die vielen pastoralen Dienste

Die Priesterfrage heute ist nicht nur eine Frage nach der Zahl der Priester. Sie ist auch eine Frage nach der Stellung des Priesters im Gesamt der pastoralen Dienste. Unmittelbar sprechen die verabschiedeten Rahmenregelungen nicht davon, wie der Priester von sich her auf die anderen pastoralen Dienste hingeeordnet ist. Andererseits muß die Zuordnung der verschiedenen pastoralen Dienste zum Priester in der theologischen und kirchlichen Ortsbestimmung des Priesters verankert sein. Darum ist die Erinnerung an den Auftrag des Priesters, wie ihn die Essener Beschlüsse darstellen, eine notwendige Ergänzung zu den Rahmenregelungen für die anderen pastoralen Dienste. Es ist kennzeichnend für den priesterlichen Dienst, daß er sich nicht in einer Spezialisierung auf bestimmte Funktionen erschöpft, sondern dem Ganzen der Gemeinde gilt. Durch Weihe und Sendung ist der Priester dazu bevollmächtigt, Christus als Haupt und Hirten der Kirche für die Gemeinde zu vergegenwärtigen. Von daher gehört der Dienst des Priesters konstitutiv dazu, daß Gemeinde im vollen Sinn Gemeinde Jesu Christi sei. Durch den priesterlichen Dienst, der im Auftrag des Bischofs geschieht, ist sie eingefügt in die Ordnung der Kirche, der Christus die Apostel und ihre Nachfolger, die Bischöfe, geschenkt hat. Deshalb kann nur der Priester Leiter der Gemeinde sein.

Aus diesen theologischen Bestimmungen ergeben sich die einzelnen Aufgaben des Priesters in der Gemeinde. Ihm obliegt die Leitung der Gemeinde. Diese geschieht vorrangig durch die Verkündigung, die Feier der Sakramente und die

Formung der Gemeinde zu einer brüderlichen Gemeinschaft. Das schließt den Dienst an den Diensten und die Verantwortung für die lebendige Einheit der Gemeinde mit der Diözese und der Gesamtkirche ein. Der Hirtendienst des Priesters ist also weit mehr als nur Organisation und Administration, er ist der Dienst geistlicher Leitung. Für die Verkündigung des Wortes Gottes, für die Feier der Liturgie und die Spendung der Sakramente in persona Christi, für die Leitung der Gemeinde im Namen des Guten Hirten erhält der Priester Auftrag und Befähigung durch die sakramentale Weihe, die ihm Anteil gibt an der dienenden Vollmacht Christi des Propheten, Priesters und Hirten.

Sicherlich haben manche ihre Not damit, diese recht grundsätzlichen Aussagen in der alltäglichen Erfahrung des priesterlichen Dienstes wiederzuerkennen. Vielleicht ist es hilfreich, einige Fragen zu formulieren, die der Priester an sein eigenes Tun und an das Leben der Gemeinde immer wieder zu stellen hat. Solche Fragen können die Verbindung zwischen theologischem Profil und konkretem Vollzug herstellen.

- Werden die ganze Botschaft und der ganze Anspruch des Evangeliums in Dienst und Zeugnis der Gemeinde lebendig?
- Erreichen Botschaft und Anspruch des Evangeliums alle im Bereich der Gemeinde?
- Steht die Gemeinde mit der Orts- und Gesamtkirche in lebendiger gegenseitiger Gemeinschaft?
- Herrschen Einheit, Friede, Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern der Gemeinde, ihren Gruppierungen, ihren Diensten?
- Werden die Berufungen und Gnadengaben des Geistes in der Gemeinde entdeckt, gefördert und zur Wirkung gebracht?

Natürlich steht nicht nur der Priester, sondern jedes Glied der Gemeinde unter dem Anspruch dieser Fragen. Für den Priester jedoch markieren sie die Mitte seiner Hirtensorge, für die er Christus und dem Bischof Rechenschaft schuldet. Diese Fragen machen zugleich die Verantwortung deutlich, die der Priester für die anderen pastoralen Dienste in der Gemeinde trägt.

Geistliche Leitung gegenüber der Gemeinde und gegenüber den verschiedenen Diensten heißt: Anwalt dieser Fragen sein, sie geduldig und zielstrebig immer wieder ins gemeinsame Tun einbringen.

Priesterlicher Dienst als Dienst geistlicher Leitung, das entspricht dem, was der Priester auch bisher schon zu tun hatte, und es setzt in der Zuordnung vieler Dienste zueinander doch einen neuen Akzent. Wie läßt sich das verdeutlichen? Wo liegen von daher die Prioritäten priesterlichen Tuns in der Gemeinde?

a) Der Priester kann nur glaubwürdig, sein Wirken kann nur fruchtbar sein, wenn für ihn der unmittelbare geistliche Dienst, das Stehen vor Gott im Gebet, das Leben mit dem Wort Gottes, die Durchdringung seiner Lebensform mit dem Geist des Evangeliums inneren Vorrang haben.

b) Dienst an der Gemeinde ist für den Priester zunehmend Dienst an den Diensten. Daß alle Dienste in der Gemeinde aus dem Evangelium geschehen und ein gemeinsames Zeugnis ablegen, muß gerade von ihm gewährleistet werden. Dies erfordert zwar organisatorische Maßnahmen, Arbeitsbesprechungen, Konferenzen. Das spezifisch Priesterliche aber ist die geistliche Sorge, daß in allem der eine Dienst Christi ausgeübt wird. In Aufgaben der Organisation und der Verwaltung kann der Priester entlastet werden, in der Aufgabe des geistlichen Inspirierens und der geistlichen Unterscheidung ist er nicht zu ersetzen. Die Beteiligung anderer an seinen Aufgaben in Liturgie, Verkündigung und Leitung kann ihm diese letzte Verantwortlichkeit nicht abnehmen.

c) Der Dienst des Priesters muß erfahrbar bleiben als Dienst an der gesamten Gemeinde. So sehr er lernen muß, auch liebge-wordene Aufgaben abzugeben und mehr anderen beim Tun zu helfen als bloß selber zu tun, so wenig kann er doch darauf verzichten, als Liturge, Verkündiger und Seelsorger immer wieder der Gemeinde persönlich zu begegnen. Auf der anderen Seite muß sich der Priester eine zumindest begrenzte Zeit reservieren, um auch Einzelnen und Gruppen der Gemeinde als Seelsorger nahezukommen. Seine Vorliebe sollte dabei jenen gehören, für die sonst keiner da ist. Wer Christus als

Haupt und Hirten darstellt, muß auch mit ihm am letzten Platz stehen.

d) Es gehört zum Dienst des Priesters an der eigenen Gemeinde, nicht nur für sie da zu sein, sondern auch Zeit zu haben für die Mitbrüder im Presbyterium, für die Zusammenarbeit über die Gemeinde hinaus, für die Anliegen von Orts- und Weltkirche. Ein Schritt in diese Richtung, der immer mehr Priestern abverlangt wird, ist die zusätzliche Verantwortung für weitere Gemeinden. Jede Gemeinde muß dabei seine „erste“ Gemeinde sei!

e) Gerade in der Zeit des Priestermangels ist es notwendig, daß der Priester von Aufgaben entlastet wird, die ihm legitimerweise andere abnehmen können. Aber er wird nur dann seine spezifisch priesterliche Leitungsaufgabe wirksam wahrnehmen, wenn er seinen Dienst nicht nur neben den anderen Diensten und für die anderen Dienste ausübt, sondern auch mit ihnen. Dazu gehört auch, daß er sich zumindest im einen oder anderen Sektor der Pastoral zusammen mit seinen Mitarbeitern einsetzt (z. B. Katechese, Jugendseelsorge, Dienst an den Kranken).

f) Je mehr die pastoralen Dienste sich differenzieren und je mehr der priesterliche Dienst sich aufs Wesentliche beschränken muß, desto mehr braucht es die enge Kooperation und den lebendigen geistlichen Austausch der Priester untereinander und mit anderen Diensten.

Dieses unter dem Gesichtspunkt „geistliche Leitung“ entworfene Bild des Priesters in der Gemeinde erscheint manchen wohl als unrealistisch überzeichnet, anderen erscheint es wohl als überfordernd.

Unrealistisch überzeichnet: Läuft die Entwicklung nicht notwendig dahin, daß eine andere Komponente des priesterlichen Dienstes in den Vordergrund rückt, die Feier der Sakramente? Leiden nicht viele Priester darunter, daß sie für die geistliche Leitung zuwenig Zeit haben? Sicher muß man einer Verengung priesterlichen Wirkens aufs Liturgische entgegensteuern. Wird indessen nicht in der Eucharistiefeier wie in einem Brennpunkt anschaulich, was geistliche Leitung heißt? Wachsen nicht aus der Feier der Eucharistie die Kraft und die Inspiration

für den oft so beanspruchten Priester, den Hirtendienst Christi zu tun, Wege geistlicher Leitung zu finden?

Durch die Eucharistiefeier läßt sich der Priester in ihre dreifache Bewegung hineinnehmen. In die Bewegung des Opfers Christi: zum Vater. Der Priester trägt in Anbetung und Danksagung, in Fürbitte und Darbringung die Menschen und ihre Not durch Christus hin vor den Vater. In die Bewegung der Hingabe Christi: für die Welt. Der Priester findet selbst die Kraft, sich mit Christus den anderen zu verschenken und andere zum selben zu befähigen. In die Bewegung der Liebe Christi, die Einheit und Frieden stiftet. Der Priester läßt sich in Dienst nehmen für den Aufbau des einen Leibes Christi und für die Überwindung aller Spaltungen und Spannungen. Geistliche Leitung ist also von innen her eine Fortsetzung dessen, was der Priester in der Eucharistie feiert; Eucharistie ist eine Verdichtung dessen, was der Priester in geistlicher Leitung tut.

Überfordernd, so hieß der andere Einwand. Kann ein Mensch mit durchschnittlicher Kraft die skizzierte Zielvorstellung geistlicher Leitung überhaupt ausfüllen? Die gleiche Anfrage erhebt sich gegenüber den Maßstäben, die für die Berufe des Diakons, des Pastoralreferenten und des Gemeindereferenten aufgestellt wurden: Sind nicht auch sie zu anspruchsvoll? Wo wir uns vom Zeugnis und Dienst Christi in Anspruch nehmen lassen für die Anderen, bleiben wir aus Eigenem immer hinter dem Geforderten zurück. Wir können den Mut zu einem solchen Auftrag uns nur aus dem Vertrauen nehmen, daß der Herr mehr vermag als wir selbst, daß er das Entscheidende tut. Das Ja zu unseren Grenzen ist darum kein Ja aus Resignation, sondern aus größerer Zuversicht. Und für uns selbst sind wir dabei stets auf sein Erbarmen und auf unsere gegenseitige Barmherzigkeit angewiesen. Zudem hat der Herr es so eingerichtet, daß immer einer den anderen braucht. Nur wenn wir einander ergänzen, nur wenn wir zusammenwirken in der einen Sendung Christi, kann er selbst im Dienst der Kirche sichtbar werden. Kooperation ist nicht Notbehelf, sondern Konsequenz daraus, daß wir ein Leib sind mit vielen Gliedern.

4. Der nächste Schritt: miteinander, aufeinander zu

Die Entwicklung des pastoralen Dienstes in unseren Gemeinden, die durch die Beschlüsse der Deutschen Bischofskonferenz im Frühjahr 1977 eingeleitet wurde und durch unsere jetzigen Beschlüsse weiter vorangetrieben wird, bedeutet nicht nur eine Alternative zu anders gerichteten Vorstellungen. Sie bedeutet auch einen Abschied von anders laufenden Erfahrungen, auch solchen, die sich in diesem oder jenem Bistum bewährt haben. Ohne eine Experimentier- und Pionierphase wäre es nie möglich gewesen, zu einem gemeinsamen Konzept zu kommen. Das gemeinsame Konzept ist jetzt aber dringlich und fällig geworden. Viele Gemeinden fragen: Wie wird es mit dem pastoralen Dienst bei uns weitergehen? Sie haben Anrecht auf eine gemeinsame und verlässliche Antwort. Viele junge Menschen fragen: Werden wir für den Dienst in der Kirche gebraucht, und wie sieht dieser Dienst aus? Sie haben Anrecht auf eine gemeinsame und verlässliche Antwort. Gemeinsame Regelungen sind nur möglich, wenn alle Beteiligten einen Schritt aufeinander zu tun. Der Schritt aufeinander zu ist immer ein Schritt von der bisherigen Position weg. Solches Weggehen von sich selbst schmerzt. Es ist aber die Bedingung zum gemeinsamen Weg in die Zukunft. Auch uns Bischöfe hat die Gemeinsamkeit unserer Beschlüsse manches gekostet. Wir wissen, daß diese Beschlüsse Sie, liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Gemeinden, jene, die sich auf den pastoralen Dienst vorbereiten, ebenfalls manches kosten wird, um sich auf die neue Lösung einzulassen und sie mitzutragen. Ich darf Sie namens der deutschen Bischöfe herzlich dazu einladen, zum Wohl unserer Gemeinden mit uns diesen Weg zu gehen.

Mit freundlichen Segenswünschen

Fulda, den 19. 9 1978

(Joseph Kardinal Höffner)

RAHMENORDNUNG FÜR STÄNDIGE DIAKONE IN DEN BISTÜMERN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

1. Beruf und kirchliche Stellung

1.1

Das kirchliche Amt vollzieht in seiner dreifachen Ausformung von Episkopat, Presbyterat und Diakonat öffentlich im Namen Christi den Auftrag der Verkündigung des Gotteswortes, der Heiligung der Gläubigen und des Bruderdienstes. Bischöfen, Priestern und Diakonen ist es aufgegeben, in amtlicher Vollmacht durch ihr Wort und ihr Tun den Herrn zu vergegenwärtigen, der „gekommen ist, nicht um sich bedienen zu lassen, sondern um zu dienen“ (Mk 10,45), und alle zum Dienen berufen hat.

Es gibt viele Dienste in der Kirche, durch die der Herr seine Kirche aufbaut; dem Diakonat, „der in der Kirche stets in hohem Ansehen gestanden hat“ (Ad Pascendum), ist es eigen, daß er dem kirchlichen Amt zugehört. – Die Bestellung zum Diakonat erfolgt durch die Spendung des Weihesakramentes. Gebet und Handauflegung des Bischofs verleihen dem Diakon eine Gabe des Geistes, die zur Gnade von Taufe und Firmung hinzukommt. Das Zweite Vatikanische Konzil hat den Diakonat als festen und dauerhaften Lebensstand erneuert: „Denn es ist angebracht, daß Männer, die tatsächlich einen diakonalen Dienst ausüben ... durch die von den Aposteln her überlieferte Handauflegung gestärkt und dem Altare enger verbunden werden, damit sie ihren Dienst mit Hilfe der sakramentalen Diakonatsgnade wirksamer erfüllen können“ (Ad Gentes 16: vgl. Sacrum Diaconatus Ordinem, Einführung).

Aus der sakramentalen Verbindung mit Christus soll er „dem Volk Gottes in der Diakonie der Liturgie, des Wortes und der

christlichen Bruderliebe in Gemeinschaft mit dem Bischof und seinem Presbyterium“ (Lumen Gentium 29) dienen. Mit dem Priester gilt der Diakon seit altersher als Helfer des Bischofs (vgl. Lumen Gentium 20). Seine Aufgaben werden ihm vom Bischof übertragen (vgl. Sacrum Diaconatus Ordinem 22).

1.2

Seinen spezifischen Dienst nimmt der Diakon kraft des Weihe-sakraments in amtlicher Sendung und Vollmacht wahr. Innerhalb der einen Sendung des kirchlichen Amtes kommt es dem Diakon vor allem zu, die Liebe Christi zu denen hinzutragen, die einer Hilfe besonders bedürfen. „Alle seine Aufgaben sind in vollkommener Gemeinschaft mit dem Bischof und seinem Presbyterium auszuüben“ (Sacrum Diaconatus Ordinem 23). Für seinen Gemeindedienst ist der Diakon dem Priester gegenüber verantwortlich, der am betreffenden Ort die Leitung der Seelsorge hat; für eigenständig wahrzunehmende Aufgabenbereiche, die ihm auf regionaler und diözesaner Ebene übertragen werden, ist er dem jeweiligen Träger des Leitungsamtes gegenüber verantwortlich. „Gleichsam als Anwalt der Nöte und Wünsche der christlichen Gemeinschaften, als Förderer des Dienstes oder der Diakonie bei den örtlichen christlichen Gemeinschaften, als Zeichen oder Sakrament Christi des Herrn selbst, der nicht gekommen ist, sich bedienen zu lassen, sondern zu dienen“ (Ad Pascendum), soll der Diakon in der Gemeinde diakonische Dienste anregen und heranbilden. Zugleich weiß er sich zu denen gesandt, die es an die Gemeinde heranzuführen gilt. Selbst in der Gemeinde stehend, hat er eine vorbereitende, vermittelnde, auf die Mitte der Gemeinde hinführende Aufgabe. Im Rahmen seines katechumenalen und missionarischen Dienstes sorgt er sich um geeignete vorgemeindliche Strukturen: er formt lebendige Zellen brüderlicher Gemeinschaft und wirkt mit, daß sich aus ihnen Gemeinde aufbaut. Sein Dienst zielt insgesamt darauf, in der ganzen Gemeinde den Sinn für die Diaconia Christi zu wecken und wachzuhalten.

1.3

Die Einheit des kirchlichen Amtes muß im Dienst des Diakons ihren Ausdruck darin finden, daß er jeweils in allen drei Grunddiensten tätig ist: der Diakonie der christlichen Bruderliebe, der Verkündigung und der Liturgie. In seinem liturgischen und sakramentalen Dienst wird sichtbar, daß Gottesdienst und Bruderdienst zusammengehören. Die Tätigkeit des Diakons kann daher nicht auf eine einzelne Aufgabe eingengt werden. Dies muß bei der Prüfung der Berufung und beim Einsatz des Diakons berücksichtigt werden.

Als Amtsträger weiß der Diakon sich der ganzen Gemeinde und der Kirche verpflichtet. Er arbeitet eng mit den anderen Diensten zusammen¹⁾.

1.4

Während es in die originäre Zuständigkeit des Diakons fällt, Bezugsperson zu sein für vorgemeindliche und innergemeindliche Strukturen, sollen Diakone nur in Notsituationen und in begrenztem Ausmaß eingesetzt werden als Bezugspersonen für Gemeinden, solange sie keinen eigenen Priester am Ort haben. In diesen Fällen muß deutlich bleiben, daß tatsächlich – und nicht nur rechtlich – die Leitung der Gemeinde in der Hand des Priesters liegt. Das Berufsprofil des Diakons darf durch solche vorübergehende Beauftragungen in Notsituationen nicht überfremdet werden.

1.5

Der Diakon kann auf allen Ebenen des pastoralen Dienstes von der Gemeinde bis zum Bistum eingesetzt, er kann auch zu bestimmten kategorialen Diensten bestellt werden. Der Diakonat kann hauptberuflich oder in Verbindung mit einem Zivilberuf ausgeübt werden. Die kirchliche Stellung des hauptberuflichen Diakons wie des Diakons mit Zivilberuf wird durch die Bezeichnung Ständiger Diakon zum Ausdruck gebracht.

¹⁾ Zum Ganzen vgl. Beschluß der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz vom 2. 3. 77 „Grundsätze zur Ordnung der pastoralen Dienste“, 3.

Zur Diakonenweihe können nach den geltenden kirchlichen Bestimmungen nur Männer zugelassen werden.

Die Regelungen dieser Rahmenordnung gelten für den Diakon im Gemeindedienst (Pfarrei, Pfarrverband) und im Dekanat. Für Diakone auf anderen Ebenen des pastoralen Dienstes (Region, Bistum) und im Dienst für bestimmte Gruppen oder bestimmte Einsatzbereiche (kategorialer Dienst) gelten die Bestimmungen dieser Ordnung in sinngemäßer Anwendung.

1.6

Wie viele Stellen mit hauptberuflichen Diakonen und wie viele Stellen mit Diakonen mit Zivilberuf zu besetzen sind, hängt von der Zahl der Berufungen für diesen Dienst und vom Bedarf des Bistums ab.

2. Berufliche Aufgabenbereiche

Jeder Diakon ist in allen drei Grunddiensten tätig: in der Diakonie der christlichen Bruderliebe, des Wortes und der Liturgie.

Wie sein Bruderdienst soll auch die Ausübung seines liturgischen und seines Verkündigungsdienstes von der Diaconia Christi geprägt sein. Sein diakonischer Auftrag weist ihm eine Brückenfunktion zu: Sein Platz ist zugleich in der Mitte der Gemeinde und dort, wo Gemeinde noch nicht oder nicht mehr ist.

Aus den im folgenden genannten Bereichen ergeben sich für den Diakon je nach den pastoralen Strukturen und Erfordernissen und entsprechend seiner Ausbildung und Eignung die Schwerpunkte seiner Tätigkeit, die in seiner Stellenbeschreibung näher umrissen werden. Auf welcher pastoralen Ebene ein diakonaler Dienst erforderlich und ob er hauptberuflich oder in Verbindung mit einem Zivilberuf auszuüben ist, bestimmt sich von Umfang und Eigenart der anfallenden diakonalen Aufgaben her.

2.1

Durch seinen Bruderdienst soll der Diakon in amtlicher Vollmacht und Sendung besonders den Hilfsbedürftigen die Liebe Christi bezeugen. Zu diesem Auftrag gehören u. a. folgende Aufgaben: Bildung von Gruppen und Zellen brüderlicher Gemeinschaft und Mitwirkung, daß sich aus ihnen Gemeinde aufbaut; Hinführung von Einzelnen, Gruppen, vorgemeindlichen Strukturen zur Mitte der Gemeinde; Öffnung der Gemeinde für die Anliegen, Anfragen und Nöte der Menschen; Sorge für Menschen in Sondersituationen wie Kranke, Behinderte, Vereinsamte, Aussiedler, Neubürger, Ausländer; Hilfe in sozialen Problemsituationen; Sorge für Menschen am Rande von Gesellschaft und Kirche; Anregung und Weckung diakonischer Dienste; Unterstützung und Förderung katholischer Verbandsarbeit; Kooperation mit kirchlichen und kommunalen Einrichtungen im Bereich der Caritas und des Sozialwesens.

2.2

Durch seinen Dienst am Wort soll der Diakon die Gemeindeglieder im Glauben stärken, sie zu gemeinsamer Erfahrung des Glaubens hinführen und zu gemeinsamem Zeugnis des Glaubens ermutigen. Zu diesem Auftrag gehören u. a. folgende Aufgaben: Glaubenszeugnis und Glaubensgespräche mit Einzelnen und in Gruppen — besonders mit Menschen in geistlicher und materieller Not; Milieuseelsorge etwa am Arbeitsplatz, unter Zielgruppen; Ansprache bei Wortgottesdiensten und Kasualien; Predigt in der Eucharistiefeier; Mitwirkung in der Vorbereitung auf den Sakramentenempfang; Mitwirkung in der Gemeindekatechese; Befähigung von Eltern und anderen Erwachsenen zur Einführung der Kinder in den Glauben; Erteilung von schulischem Religionsunterricht.

2.3

Durch seine Mitwirkung bei der Liturgie, insbesondere bei der Eucharistiefeier, verdeutlicht der Diakon, daß Gottesdienst und Bruderdienst eine untrennbare Einheit bilden und daß

Bruderdienst ein Wesenselement des Amtes und ein Grundzug christlichen Gemeindelebens ist. Außer der Verkündigung im Gottesdienst obliegen dem Diakon im Bereich der Liturgie folgende Aufgaben: Spendung der feierlichen Taufe; Assistenz in der Eucharistiefeier und Austeilung der hl. Kommunion, Krankenkommunion; Assistenz bei Eheschließungen; Leitung der Begräbnisfeier; Spendung von Sakramentalien; Leitung von Wortgottesdiensten. Darüber hinaus kommt dem Diakon die Mitwirkung bei der Vorbereitung und Gestaltung von Gottesdiensten zu sowie die Heranbildung von Mitarbeitern und Helfern für Gottesdienste.

3. Voraussetzungen für den Dienst

Für den Dienst als Diakon müssen bestimmte religiöse und kirchliche, menschliche und ausbildungsmäßige Voraussetzungen gegeben sein.

3.1

Religiöse und kirchliche Voraussetzungen sind Bereitschaft zur Nachfolge des Herrn, der Diener aller geworden ist, persönliche Gläubigkeit, Übereinstimmung mit der Glaubenslehre und der Lebensordnung der katholischen Kirche, aktive Teilnahme am Leben einer Gemeinde, Bereitschaft zum täglichen Gebet, insbesondere zum Gebet der Kirche (verpflichtend Laudes und Vesper), zur regelmäßigen Schriftlesung, zur häufigen Mitfeier der Eucharistie auch an Werktagen und zum regelmäßigen Empfang des Bußsakramentes, Bemühen um religiöses Familienleben, Erfahrung in ehrenamtlichen pastoralen und diakonalen Aufgaben, Bereitschaft, von Christus durch die Kirche endgültig in Dienst genommen zu werden.

3.2

Menschliche Voraussetzungen sind die für den Beruf erforderliche körperliche und seelische Gesundheit, bei Verheirateten Bewährung in Ehe und Familie, bei Berufstätigen Berufsbe-
währung, Bereitschaft und Fähigkeit, auf leibliche und seeli-

sche Nöte der Mitmenschen zuzugehen, Urteilskraft, Fähigkeit zur Wahrnehmung eigener Verantwortung, Bereitschaft zu einem einfachen Lebensstil, Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit anderen haupt- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Diensten.

3.3

Die Voraussetzungen bezüglich der Ausbildung bestehen in einem erfolgreichen Abschluß der vorgeschriebenen theologischen Studien, pastoral-diakonischen Kurse und Praktika. Auch muß der Bewerber wenigstens drei Jahre Mitglied eines Diakonatskreises gewesen sein und darin regelmäßig und aktiv mitgearbeitet haben; nach mehrjähriger hauptberuflicher Tätigkeit in einem pastoralen Dienst kann die Teilnahme am Diakonatskreis bis auf zwei Jahre verringert werden.

3.4

Über die einschlägigen Bestimmungen im CIC hinaus gelten für die Aufnahme in den Diakonatsdienst folgende kirchenrechtliche Voraussetzungen: Verheiratete Bewerber müssen zur Weihe mindestens 35 Jahre alt sein; der Bischof kann jedoch in Einzelfällen das Weihealter um 12 Monate herabsetzen. Für unverheiratete Bewerber, die sich zur Ehelosigkeit verpflichten, ist das Mindestalter auf 25 Jahre festgelegt.

3.5

Der unverheiratete Diakon verzichtet in der Nachfolge Jesu auf eine eigene Familie, um ganz frei zu sein für das Reich Gottes (vgl. Mt 19,12) und um alle Kräfte der größeren „Familie Gottes“ (vgl. Mk 10,29 f) zu schenken. Wer die Ehelosigkeit in Freiheit übernimmt, sich in ungeteiltem Dienst und ganzer Hingabe Jesus Christus, seinem Herrn, schenkt und für die Menschen lebt (vgl. 1 Kor 7,32–35), setzt damit ein Zeichen für die vom Geist Christi gewirkte Freiheit der Kinder Gottes. Der verheiratete Diakon ist auf anderer Weise Zeichen derselben Liebe, die sich als Treue und Hingabe bewährt. Er soll danach trachten, Ehe, Familie und Amt aus der von Jesus Christus vorgelebten Liebe heraus in eine fruchtbare Einheit zu brin-

gen; allerdings wird dies nicht ohne Verzicht und Opfer möglich sein.

Dazu gehört auch, daß die Ehefrau den Dienst des Diakons bejaht und ihn nach Kräften mitträgt. Voraussetzung für die Weihe Verheirateter ist das schriftliche Einverständnis der Ehefrau mit der Übernahme des Diakonats. Im übrigen gelten die „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“¹⁾).

4. Heranbildung zum Diakon und Fortbildung

Die Hinführung zum Diakonatsamt geschieht zum einen durch die theologische und pastoral-diakonische Ausbildung (in der Regel an den entsprechenden Ausbildungsstätten), sie geschieht zum anderen in den Diakonatskreisen, die vor allem der menschlichen und geistlichen Formung zum Diakonatsamt dienen.

Der Bischof bestellt einen Bischöflichen Beauftragten für den Diakonatsamt. Dieser ist verantwortlich für die Anlage der Ausbildung, er muß auch gegenüber dem Bischof die Eignung des Bewerbers für den Diakonatsamt beurteilen. In regelmäßigen Abständen soll er mit den Bewerbern ein Gespräch führen. Soweit der Bischöfliche Beauftragte die Leitung eines Diakonatsamtskreises nicht selber wahrnimmt, überträgt der Bischof sie einem Leiter (Priester oder Diakon). Dieser soll nicht zugleich Regens für Priesteramtskandidaten sein.

Ferner bestellt der Bischof für jeden Diakonatsamtkreis einen Priester zur Hilfe bei Glaubens- und Lebensfragen sowie bei der Klärung der Berufung und zur Förderung der geistlichen Ausrichtung des Diakonatsamtskreises (Mentor). Er soll den Mitgliedern des Diakonatsamtskreises zu persönlichen Gesprächen zur Verfügung stehen; außerdem soll er wenigstens vierteljährlich am Diakonatsamtkreis teilnehmen. Zur Stellungnahme über die Eignung zum Diakonatsamt wird er nicht herangezogen. Ein Leiter und ein Mentor können auch mehrere Kreise betreuen.

¹⁾ s. u. S. 109.

4.1 Diakonatskreise und Diakonenkreise

4.1.1

Die Diakonatskreise haben ein vierfaches Ziel: Einführung in das geistliche Leben, Klärung der Berufung, Austausch von Erfahrungen, Hilfe bei der Ausbildung.

Jedes Treffen der Diakonatskreise bedarf einer ausdrücklichen geistlichen Prägung. Geeignete Formen sind: gemeinsames Gebet, insbesondere Stundengebet, Meditation, Glaubens- und Schriftgespräch, gemeinsame Eucharistiefeier. Neben der Einübung und Vertiefung des geistlichen Lebens aus der Grundhaltung der *Diaconia Christi* soll der Diakonatskreis auch Hilfe sein zur menschlichen Reifung und aus den Kandidaten, die meist unterschiedliche Voraussetzungen mitbringen und auf verschiedenen Zugangswegen zum Diakonat ausgebildet werden, eine brüderliche Gemeinschaft formen.

Die Mitarbeit im Diakonatskreis soll dem Einzelnen helfen, die Frage seiner persönlichen Berufung zu klären. Die Entscheidung über die Zulassung zum Diakonat liegt beim Bischof.

Der Erfahrungsaustausch im Diakonatskreis soll die unterschiedlichen beruflichen Einsatzfelder einbeziehen. Die Mitglieder des Diakonatskreises werden ihre Erfahrungen aus dem Praktikum, der Leiter und bereits im Einsatz stehende Diakone ihre Berufserfahrung einbringen.

Der Bewerber soll im Diakonatskreis eine Unterstützung seiner theologischen Ausbildung und andere Ausbildungselemente erfahren. Eine Hilfe bei der Ausbildung ist auch die gemeinsame Erarbeitung einzelner Themen, die im Hinblick auf den kommenden Dienst ausgewählt werden.

4.1.2

Ein Kreis soll möglichst nicht mehr als 15 Mitglieder zählen. Zu bestimmten Themen sollen gelegentlich Diakone eingeladen werden. Auch werden jährlich einige Treffen zusammen mit den Ehefrauen der verheirateten Mitglieder durchgeführt. Die Diakonatskreise treffen sich wenigstens monatlich. Eine territoriale Gliederung der Kreise wird empfohlen.

Der Kreis wählt einen Sprecher. Zusammen mit dem Bischöflichen Beauftragten bzw. mit dem Leiter ist er verantwortlich für die Organisation des Treffens und für die Vertretung des Kreises.

4.1.3

Neben den Kreisen für Bewerber während der Zeit der Ausbildung (Diakonatskreise) sollen entsprechende Kreise für Diakone gebildet werden (Diakonenkreise). Ziel dieser Kreise sind Erfahrungsaustausch, Fortbildung und Vertiefung des geistlichen Lebens. Gelegentlich werden auch gemeinsame Treffen mit den Ehefrauen der verheirateten Diakone durchgeführt.

Solange eine solche Trennung nicht sinnvoll ist, können beiderlei Kreise zusammengelegt werden.

4.2 Zulassungsschritte zur Diakonenweihe

Wichtige Schritte zur Diakonenweihe sind die Bewerbung, die Übertragung der Dienste Lektorat und Akolythat, die Admissio und die unmittelbare Vorbereitung auf die Weihe.

4.2.1

Nach einem Gespräch mit dem Bischöflichen Beauftragten und nach der Vorlage sämtlicher Personalunterlagen sowie einer Referenz des Heimatpfarrers erfolgt durch den Bischöflichen Beauftragten die probeweise Aufnahme in den Diakonatskreis. Frühestens nach 6 Monaten, spätestens nach einem Jahr erfolgt die Bewerbung für die Mitgliedschaft im Diakonatskreis; der Bischöfliche Beauftragte teilt die Annahme bzw. Ablehnung als „Bewerber“ mit.

4.2.2

Nach einjähriger Bewährung im Diakonatskreis werden den Bewerbern die Dienste Lektorat und Akolythat übertragen. Der Bischöfliche Beauftragte schlägt die Bewerber dem Bischof vor.

4.2.3

Etwa ein Jahr vor der Weihe erteilt der Bischof die Admissio, die Aufnahme unter die „Kandidaten“. Der Bischöfliche Beauftragte schlägt dem Bischof die Kandidaten vor.

4.2.4

Gegen Ende der Heranbildung bitten die Kandidaten in einem schriftlichen Gesuch den Bischof um die Diakonenweihe. Vor der Weihe muß die Ausbildungsphase abgeschlossen sein, bei Kandidaten mit theologischem Universitätsstudium auch der einjährige Vorbereitungsdienst (erstes Jahr der Berufseinführung). Der Bischöfliche Beauftragte nimmt nach einem Gespräch mit dem Kandidaten – ggf. seiner Ehefrau – Stellung zur Erteilung der Weihe. Auch die Gemeinde des Kandidaten wird um eine Stellungnahme gebeten; wie diese Stellungnahme eingeholt wird, regelt die diözesane Ordnung. Vor der Weihe erfolgt das Skrutinium durch den Bischof.

4.2.5

Der Weiekurs dient der unmittelbaren Vorbereitung auf die Weihe. Er vermittelt sowohl weitere Kenntnisse in den liturgischen Diensten des Diakons als auch eine letzte innere Vorbereitung durch Weiheexerzitien. Er kann entweder aus mehreren Wochenenden und einer zusätzlichen Exerzitienwoche oder aus einem zusammenhängenden Block bestehen.

4.3 Aus- und Fortbildung des Diakons mit Zivilberuf

Die Bildung des Diakons mit Zivilberuf gliedert sich in zwei Phasen: zum einen die Ausbildung und Berufseinführung vor der Weihe, zum anderen die Fortbildung nach der Weihe.

Die wesentlichen Elemente der Bildung sind die Förderung und Entfaltung der Spiritualität des Diakons, die Grundlegung, Vertiefung und fortlaufende Ergänzung des theologischen Wissens sowie die Vermittlung, Einübung und Weiterentwicklung pastoral-praktischer Befähigungen. In jeder Bildungsphase müssen sich Spiritualität, Theologie und pastoral-

praktische Bildung gegenseitig ergänzen. Der Bildungsprozeß insgesamt wie auch die einzelnen Elemente der Bildung müssen auf den spezifischen Dienst des Diakonats angelegt sein. Unbeschadet der Verantwortung der Bistümer und der Ausbildungsstätten für die Bildung der Diakone sind die ständige spirituelle und menschliche Formung sowie die theologische und pastoral-praktische Aus- und Fortbildung zunächst Aufgabe der Bewerber bzw. der Diakone selber.

4.3.1

Die Ausbildung zum Diakon mit Zivilberuf findet meist berufsbegleitend statt.

Die theologische Ausbildung kann in einem erfolgreich abgeschlossenen Studium (Fachschule, Fachhochschule, Hochschule, Universität) oder in berufsbegleitenden Kursen erfolgen. Diese Ausbildung geschieht nicht in den monatlichen Treffen des Diakonatskreises. Sie muß mindestens dem Studiengang Pastorale Dienste (Grundkurs, Pastoraler Basiskurs, Pastoraler Spezialkurs) bzw. dem Grundkurs und Aufbaukurs des Würzburger Fernkurses entsprechen.

Die pastoral-praktische Ausbildung erfolgt über die dreijährige Mitarbeit im Diakonatskreis hinaus in zusätzlichen Kursen. Sie soll sich auf wenigstens zwei Jahre verteilen. Der Erfolg muß durch eine Prüfung nachgewiesen werden. Die pastoral-praktische Ausbildung muß wenigstens drei Blocks des Pastoralen Spezialkurses des Würzburger Fernkurses entsprechen. Darüber hinaus ist eine intensive homiletische Ausbildung erforderlich. Näheres regelt die diözesane Ordnung.

Die Berufseinführung erfolgt unter Begleitung eines Pfarrers durch ein einjähriges Praktikum, das möglichst in der zweiten Hälfte der Ausbildung liegt. Im Praktikum soll sich der Bewerber auf der Grundlage des in der theologischen und pastoral-praktischen Ausbildung Gelernten in die Tätigkeiten des Diakons einüben.

4.3.2

Der Diakon mit Zivilberuf bleibt zur Fortbildung verpflichtet. Über seine Mitarbeit im Diakonenkreis hinaus muß er zur

beruflichen Fortbildung und zur spirituellen Vertiefung jährlich an wenigstens zwei Wochenenden und mindestens alle fünf Jahre an einem einwöchigen Kurs teilnehmen. Die Teilnahme an einem Wochenende zur geistlichen Besinnung oder an Exerzitien, die jährlich von der Diözese für Diakone und deren Ehefrauen angeboten werden, wird empfohlen.

4.4 Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung des hauptberuflichen Diakons

Die Bildung des hauptberuflichen Diakons gliedert sich in drei Phasen: die Ausbildung, die Berufseinführung und die Fortbildung. Die erste Bildungsphase wird durch den Beginn und erfolgreichen Abschluß des theologischen Studiums begrenzt. Am Ende der Ausbildung steht die kirchliche Prüfung (1. Dienstprüfung); an die Stelle einer kirchlichen Prüfung kann auch eine kirchlich anerkannte Prüfung der betreffenden Ausbildungsstätte treten. Bei Fach- und Fachhochschulstudien umfaßt die Ausbildung auch das berufspraktische Jahr, das sich entweder an das theologische Studium anschließt oder in dieses integriert ist, entsprechend wird für diese Studiengänge in der 1. Dienstprüfung auch der Erfolg des berufspraktischen Jahres festgestellt; näheres regelt die diözesane Ordnung für Ständige Diakone unter Berücksichtigung der Zuständigkeit der Ausbildungsstätten. Die zweite Bildungsphase umfaßt den einjährigen Vorbereitungsdienst bei Absolventen eines theologischen Universitätsstudiums und bei allen Ständigen Diakonen die beiden ersten Dienstjahre; sie wird mit der 2. Dienstprüfung abgeschlossen. Die zweite Bildungsphase wird in der diözesanen Ordnung für Ständige Diakone festgelegt. Sie muß differenziert für die verschiedenen Zugangswege angelegt sein. Der inhaltliche Anspruch muß mit der zweiten Bildungsphase der Priester vergleichbar sein, dies gilt besonders hinsichtlich der Einführung in den Verkündigungsdienst und in die übrigen liturgisch-sakramentalen Dienste; er darf in keinem Fall hinter dem Anspruch zurückbleiben, der an Pastoralreferenten und Gemeindereferenten gestellt wird. Die dritte

Bildungsphase umfaßt die Zeit nach Abschluß der 2. Dienstprüfung.

Die Ausbildung, Berufungseinführung und Fortbildung ist für den hauptberuflichen Ständigen Diakonat gesondert zu konzipieren. Mit Rücksicht auf die praktische Zusammenarbeit sind, vornehmlich in der 2. und 3. Bildungsphase, auch gemeinsame Bildungsveranstaltungen für Ständige Diakone mit anderen pastoralen Diensten vorzusehen, wenn sich dies von den konkreten Themen her nahelegt.

Die wesentlichen Elemente der Bildung sind die Förderung und Entfaltung der Spiritualität des Diakons, die Grundlegung, Vertiefung und fortlaufende Ergänzung des theologischen Wissens sowie die Vermittlung, Einübung und Weiterentwicklung pastoral-praktischer Befähigungen. In jeder Bildungsphase müssen sich Spiritualität, Theologie und pastoral-praktische Bildung gegenseitig ergänzen. Der Bildungsprozeß insgesamt wie auch die einzelnen Elemente der Bildung müssen auf den spezifischen Dienst des Diakonats angelegt sein. Unbeschadet der Verantwortung der Bistümer und der Ausbildungsstätten für die Bildung der Diakone sind die ständige spirituelle und menschliche Formung sowie die theologische und pastoral-praktische Aus- und Fortbildung zunächst Aufgabe der Bewerber bzw. der Diakone selber.

4.4.1

Zum hauptberuflichen Diakonat gibt es verschiedene Zugangswege. Mindestvoraussetzung für die theologisch-pastorale Qualifikation ist der erfolgreiche Abschluß eines der Fachschulausbildung entsprechenden Studiums.

Ein Zugangsweg ist das durch die Diplomprüfung oder das Staatsexamen abgeschlossene theologische Hochschulstudium, ergänzt durch eine entsprechende pastoral-praktische Ausbildung und Praxis. Zwei weitere Zugangswege sind ein erfolgreich abgeschlossenes Studium an einer Fachhochschule im Fachbereich Theologie/Praktische Theologie/Religionspädagogik oder an einer Fachschule/Seminar für Gemeindepastoral/Religionspädagogik, jeweils ergänzt durch eine entsprechende pastoral-praktische Ausbildung und Praxis. Der

vierte Zugangsweg ist eine erfolgreich abgeschlossene berufs- oder praxisbegleitende theologische Ausbildung, die wenigstens der Fachschulausbildung entsprechen muß, ergänzt durch eine entsprechende pastoral-praktische Ausbildung und Praxis. Diakonatsanwärter, die eine Ausbildung für Sozialpädagogik an einer Fachhochschule oder für Sozialberufe an einer Fachschule abgeschlossen haben, nehmen ebenfalls an dieser praxisbegleitenden Ausbildung teil. Das Urteil über die Gleichwertigkeit des vierten Zugangsweges liegt nach Maßgabe der Rahmenausbildungsordnung bei der betreffenden Diözese.

Die Einführung in Selbstverständnis, Leben und Dienst des Diakons erfolgt für die Bewerber zum hauptberuflichen Diakonat im Rahmen des Diakonatskreises, ggf. durch differenzierte Angebote.

4.4.2

Der hauptberufliche Diakon bleibt zur Fortbildung verpflichtet. Sie entspricht je nach Zugangsweg und Tätigkeit der Fortbildung der Pastoralreferenten oder Gemeindereferenten. Darüber hinaus wird die Teilnahme an einem Wochenende zur geistlichen Besinnung oder an Exerzitien, die jährlich von der Diözese für Diakone und deren Ehefrauen angeboten werden, empfohlen.

5. Dienstrechtliche Bestimmungen

5.1

Der hauptberufliche Diakon wird auf den Titel des Bistums geweiht. Seine dienstrechtliche und versorgungsrechtliche Stellung entspricht somit der des Priesters, soweit nicht die vorliegende Rahmenordnung oder die diözesane Ordnung abweichende Regelungen treffen. Zur Sicherung der versorgungsrechtlichen Ansprüche wird ein Anstellungsverhältnis begründet. Er bekommt ein Gehalt, das je nach seiner Ausbildung dem Gehalt eines Pastoralreferenten oder eines Gemeindereferenten entspricht.

Der Diakon mit Zivilberuf wird auf den eigenen Titel geweiht. Er erhält monatlich einen pauschalierten Auslagenersatz. Soziale Leistungen wie Altersversicherung durch das Bistum, Beihilfen im Krankheitsfall und aus anderen Anlässen werden nicht gewährt (vgl. Sacrum Diaconatus Ordinem 21). Für die Erstattung besonderer Auslagen gelten die jeweiligen Bestimmungen des Bistums. Im übrigen gelten für den Diakon mit Zivilberuf die gleichen dienstrechtlichen Bestimmungen wie für den hauptberuflichen Diakon.

5.2

Nach der Weihe weist der Bischof dem Diakon eine Stelle zu. In der Stellenzuweisung sind die Aufgaben des Diakons in die drei Grunddienste gegliedert zu umschreiben. Beim Diakon mit Zivilberuf sind für die Auswahl der Stelle und für das Ausmaß zu übertragender Aufgaben seine berufliche Tätigkeit und seine zusätzliche Belastbarkeit zu berücksichtigen.

Zu Beginn seiner Tätigkeit und bei einem Wechsel des Dienstortes wird der Diakon in seinem Einsatzbereich durch den für die Leitung verantwortlichen Priester in geeigneter Weise – möglichst bei sonntäglichen Gemeindegottesdiensten – in seinen Wirkungskreis eingeführt. Der Diakon soll an seinem Dienstort wohnen.

Über eine Versetzung aufgrund der pastoralen Erfordernisse oder auf eigenen Wunsch des Diakons entscheidet der Dienstgeber.

5.3

Die Erteilung des schulischen Religionsunterrichts erfolgt auf der Grundlage der diözesanen Ordnung, der Bestimmungen des Schulgesetzes des betreffenden Landes und der Vereinbarungen zwischen Land und Bistum. Der Diakon im Gemeindegottesdienst soll höchstens 12 Wochenstunden schulischen Religionsunterricht erteilen.

Sofern die Mitarbeit des Diakons im Pfarrbüro erfordert wird, ist dem Vorrang der diakonalen Aufgaben durch die Erstellung einer planvollen Bürostundenordnung Rechnung zu tragen;

jedenfalls soll die Arbeit im Pfarrbüro nicht mehr als ein Viertel der Dienstzeit betragen.

5.4

Der hauptberufliche Diakon — und soweit möglich auch der Diakon mit Zivilberuf — nimmt an den regelmäßigen Seelsorgebesprechungen teil. Die Mitgliedschaft in den Gremien der kirchlichen Mitverantwortung regelt das diözesane Recht.

Der in seinem Einsatzbereich für die Leitung verantwortliche Priester ist der unmittelbare Vorgesetzte des Diakons. Die Gestaltung der Arbeitszeit ist im Benehmen mit dem Diakon und den anderen pastoralen Diensten im Rahmen der diözesanen Richtlinien vom unmittelbaren Vorgesetzten festzulegen. Dem hauptberuflichen Diakon steht ein voller freier Tag in der Woche zu.

5.5

Die Zuständigkeit für den fachgerechten Einsatz der Diakone sowie für die Durchführung der spirituellen und fachlichen Fortbildung regelt die diözesane Ordnung. Das Verfahren im Konfliktfall zwischen einem Diakon und seinem Vorgesetzten wird ebenfalls durch das diözesane Recht geregelt.

Ständiger Rat, Würzburg, den 22. Januar 1979

RAHMENSTATUT FÜR GEMEINDE-REFERENTEN(INNEN) IN DEN BISTÜMERN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

1. Beruf und kirchliche Stellung

1.1

„Gemeindereferent“ bezeichnet einen hauptberuflichen pastoralen Dienst. Taufe und Firmung vermitteln allen Gliedern der Kirche die Teilnahme am gemeinsamen Priestertum der Gläubigen. Diese beiden Sakramente sind auch die sakramentale Grundlage für die Beauftragung des Gemeindereferenten mit seinem Dienst. Dieser hat seinen Schwerpunkt in der allgemeinen Unterstützung des kirchlichen Amtes: Durch die Teilnahme an den drei Grunddiensten der Verkündigung, der Liturgie und der Diakonie trägt er zur Wirksamkeit des Dienstes der Kirche in den verschiedenen beruflichen und persönlichen Lebensbereichen bei. Für seine Aufgaben benötigt er entsprechende geistliche Voraussetzungen und über die theologisch-pastorale Ausbildung hinaus eine spezifische Vertrautheit mit den persönlichen und beruflichen Lebensbedingungen der Gemeindemitglieder¹⁾.

Der Gemeindereferent wird zu seinem Dienst vom Bischof bestellt. Wegen der besonderen Nähe seines Dienstes zum Dienst der kirchlichen Amtsträger ist für den Gemeindereferenten die Zusammenarbeit mit dem im jeweiligen Einsatzbereich für die Leitung verantwortlichen Priester unabdingbar. Bei der konkreten Stellenzuweisung ist darauf zu achten, daß sowohl die dem Gemeindereferenten eigene Zuordnung zum kirchlichen Amtsträger wie die Entfaltungsmöglichkeiten für eine selbständige Wahrnehmung übertragener Verantwortung angemessen berücksichtigt werden.

¹⁾ Vgl. Beschluß der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz vom 2. 3. 77 „Grundsätze zur Ordnung der pastoralen Dienste“, 4.1, 4.2, 4.4.

1.2

Innerhalb seiner allgemeinen Mitwirkung in den Grunddiensten der Gemeindepastoral soll der Gemeindereferent auch mit wenigstens einer Aufgabe für einen bestimmten Sachbereich betraut werden; dies kann auch gegeben sein durch eine größere Mitwirkung im schulischen Religionsunterricht. Entsprechend der Eigenständigkeit der ihm besonders übertragenen Sachbereiche kommt ihm – unbeschadet seiner allgemeinen Hinordnung auf das kirchliche Amt – Eigenverantwortlichkeit zu²⁾.

1.3

Wo es erforderlich ist, kann ein Gemeindereferent neben dem ihm eigenen beruflichen Auftrag zur Übernahme der einen oder anderen Aufgabe des kirchlichen Amtes herangezogen werden. Solche Beauftragungen erfolgen durch den dazu bevollmächtigten Amtsträger. Längerfristige Beauftragungen werden in jedem Fall vom Bischof ausgesprochen. Die Schwerpunkte der beruflichen Aufgaben und die Eigenart der kirchlichen Stellung des Gemeindereferenten dürfen durch Beauftragungen mit Aufgaben des kirchlichen Amtes nicht verändert werden. Deshalb können solche Beauftragungen niemals undifferenziert für den Gesamtbereich der Gemeindepastoral gegeben werden. Die einzelne Beauftragung soll, soweit es die betreffende pastorale Situation zuläßt, die besondere Eignung des Gemeindereferenten und ein ihm besonders übertragenes Sachgebiet berücksichtigen.

1.4

Die Berufsbezeichnung Gemeindereferent gilt für Laien im pastoralen Dienst mit theologischer Fachschul-, Fachhochschul- oder mit vergleichbarer Ausbildung nach erfolgreichem Abschluß der 2. Dienstprüfung. Im berufspraktischen Jahr bezeichnet man den Bewerber als „Gemeindeassistent im Vorbereitungsdienst“. Während der ersten beiden Berufsjahre bis zum Abschluß der 2. Dienstprüfung ist die Berufsbezeichnung Gemeindeassistent. Die Berufsbezeichnung Gemeindeassi-

²⁾ Vgl. II. Vat. Konzil, Gaudium et Spes 36 und 43

stent/referent gilt für hauptberufliche Mitarbeiter auf der Ebene der Gemeinde (Pfarrgemeinde, Pfarrverband) und des Dekanats. Wird ein Laie mit entsprechender Ausbildung auf der Ebene der Region oder des Bistums eingesetzt, richtet sich die Berufsbezeichnung nach seiner spezifischen Funktion. Die Bestimmungen dieses Statuts gelten dann in sinngemäßer Anwendung.

1.5

Der Beruf des Gemeindereferenten steht unter den in diesem Rahmenstatut genannten Bedingungen und im Rahmen des Bedarfs der Bistümer Männern und Frauen grundsätzlich in gleicher Weise offen.

2. Berufliche Aufgabenbereiche

2.1

Schwerpunkt des Berufs des Gemeindereferenten ist die allgemeine Unterstützung des kirchlichen Amtes in den Dienstbereichen der Verkündigung, der Liturgie und der Diakonie. Das seiner Aufgabe entsprechende Einsatzfeld wird in der Regel die Pfarrgemeinde sein. Zu seinem Dienst gehören im einzelnen etwa die folgenden Aufgaben:

- Im Bereich der Verkündigung: Hilfen zur Verwirklichung des Evangeliums in den konkreten Lebenssituationen; Einzelgespräche und Hausbesuche; Begleitung von Gruppen, Familien- und Nachbarschaftskreisen; Gewinnung und Befähigung von Gemeindemitgliedern und Gruppen zum Glaubenszeugnis und zum Glaubensgespräch; Mitwirkung an der Vorbereitung auf den Sakramentenempfang; Mitwirkung in der Gemeindekatechese; Befähigung von Eltern und anderen Erwachsenen zur Einführung der Kinder in den Glauben; Erteilung von schulischem Religionsunterricht; Aufgaben in der Erwachsenenbildung und in der übrigen gemeindlichen Bildungsarbeit.
- Im Bereich der Liturgie: Mitwirkung bei der Vorbereitung und Gestaltung von Gottesdiensten; Mitwirkung bei der

Liturgie im Rahmen der den Laien zukommenden Funktionen; Heranbildung von Mitarbeitern und Helfern für Gottesdienste.

- Im Bereich der Diakonie: Mitarbeit bei diakonischen Aufgaben in der Gemeinde; Einzelhilfe; Gewinnung und Befähigung von ehrenamtlichen Mitarbeitern im Bereich der Diakonie; Unterstützung und Förderung katholischer Verbandsarbeit; Aufgaben in der kirchlichen Jugendarbeit; Kooperation mit kirchlichen und kommunalen Einrichtungen im Bereich der Caritas und des Sozialwesens; Mitarbeit im Pfarrbüro.

2.2

Die Betrauung mit einem besonderen Sachbereich richtet sich nach den Strukturen und Erfordernissen der Pastoral und nach der speziellen Eignung des Gemeindereferenten. Das einer solchen Aufgabe entsprechende Einsatzfeld ist in der Regel eine größere Seelsorgeeinheit (normalerweise im Pfarrverband, evtl. eine größere Pfarrgemeinde). In der Stellenbeschreibung ist auch die Aufgabe für einen besonderen Sachbereich auszuweisen.

3. Voraussetzungen für den Dienst

Für die Anstellung als Gemeindereferent müssen bestimmte religiöse und kirchliche, menschliche und ausbildungsmäßige Voraussetzungen gegeben sein.

3.1

Religiöse und kirchliche Voraussetzungen sind persönliche Gläubigkeit, Gebet und Orientierung an der Heiligen Schrift, Übereinstimmung mit der Glaubenslehre und der Lebensordnung der Kirche, aktive Teilnahme am Leben einer Gemeinde und seinen gottesdienstlich-sakramentalen Formen, Bemühung um eine konkrete geistliche Lebensordnung, Erfahrung in ehrenamtlichen kirchlichen Aufgaben und Bereitwilligkeit, solche zu übernehmen.

3.2

Menschliche Voraussetzungen sind die für den Beruf erforderliche körperliche und seelische Gesundheit, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Urteilskraft, Fähigkeit zur Wahrnehmung eigener Verantwortung, Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit anderen haupt- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Diensten und zum Eingehen auf unterschiedliche Lebenssituationen der Menschen.

3.3

Die Voraussetzungen bzgl. der Ausbildung bestehen in einem erfolgreich abgeschlossenen theologischen Fachschul- oder Fachhochschulstudium bzw. im Abschluß einer vergleichbaren berufs- oder praxisbegleitenden Ausbildung, in der Teilnahme an den verpflichtend vorgeschriebenen Veranstaltungen zur spirituellen und praktischen Vorbereitung auf den Dienst sowie im erfolgreichen Abschluß der zweiten Bildungsphase, wie sie im folgenden geregelt ist. Ob außer dem theologischen Studium eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine Zusatzausbildung gefordert ist, wird im diözesanen Statut geregelt.

3.4

Voraussetzung für den Dienst als Gemeindereferent ist eine im Glauben angenommene und im Glauben gestaltete Lebensform: Verheiratete und unverheiratete Gemeindereferenten sollen in ihrem persönlichen Lebenskreis glaubwürdige Zeugen der Frohen Botschaft sein. Der Verheiratete soll danach trachten, Ehe, Familie und Dienst aus der von Jesus Christus vorgelebten Liebe heraus in eine fruchtbare Einheit zu bringen; allerdings wird dies nicht ohne Verzicht und Opfer möglich sein. Der Unverheiratete soll sein Freisein von familiären Verpflichtungen in den Dienst seiner Hinwendung zu Gott und seiner helfenden Liebe zu den Gliedern der Gemeinde stellen. Ein Gemeindereferent, der um des Reiches Gottes und um des ungeteilten Dienstes in der Nachfolge Jesu willen auf die Ehe verzichtet, soll diesen Entschluß als besonderes Zeichen der Liebe Jesu verwirklichen.

Voraussetzung für die Anstellung Verheirateter ist das Einverständnis des Ehepartners mit der Übernahme des pastoralen Dienstes. Im übrigen gelten die „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“³⁾.

4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

Die Bildung des Gemeindereferenten gliedert sich in drei Phasen: die Ausbildung, die Berufseinführung und die Fortbildung nach der 2. Dienstprüfung. Die wesentlichen Elemente der Bildung sind die Förderung und Entfaltung der Spiritualität des pastoralen Dienstes, die Grundlegung, Vertiefung und fortlaufende Ergänzung des theologischen Wissens sowie die Vermittlung, Einübung und Weiterentwicklung der pastoral-praktischen Befähigung. In jeder Bildungsphase müssen sich Spiritualität, Theologie und pastoral-praktische Bildung ergänzen. Unbeschadet der Verantwortung der Bistümer und der Ausbildungsstätten für die Bildung der Gemeindereferenten sind die ständige spirituelle und menschliche Formung sowie die theologische und pastoral-praktische Aus- und Fortbildung zunächst Aufgabe der Bewerber bzw. der Gemeindereferenten selbst.

4.1

Die Phase der Ausbildung umfaßt das theologische Studium und das berufspraktische Jahr; sie wird durch die erfolgreiche Ablegung des kirchlich anerkannten Abschlußexamens (1. Dienstprüfung) beendet. Das berufspraktische Jahr kann sich an das theologische Studium anschließen oder in das theologische Studium integriert sein. Entsprechend kann die 1. Dienstprüfung auch in zwei Teilprüfungen abgelegt werden: gesondert für die theologischen Studien und für das berufspraktische Jahr.

Die theologische Ausbildung erfolgt entweder an einer Fachhochschule im Fachbereich Theologie/Praktische Theologie/Religionspädagogik oder an einer Fachschule/Seminar für

³⁾ s. u. S. 109.

Gemeindepastoral/Religionspädagogik oder durch eine den genannten Studiengängen vergleichbare berufs- oder praxisbegleitende Ausbildung. Das Urteil über die Gleichwertigkeit der theologischen, pastoral-praktischen und spirituellen Ausbildung, die auf dem dritten Zugangsweg vermittelt wird, und über die Gleichwertigkeit der Abschlußprüfung liegt nach Maßgabe der Rahmenausbildungsordnung für Gemeindereferenten bei der anstellenden Diözese. Ihr Bischof entscheidet auch darüber, ob die Ausbildungsstätten die Voraussetzungen für den Beruf des Gemeindereferenten erfüllen. Er entscheidet weiter darüber, ob sie einem der drei Zugangswege grundsätzlich den Vorzug geben will. Das Studium richtet sich nach den für den genannten Studiengang an den Fachhochschulen und Fachschulen/Seminarien geltenden Studienordnungen bzw. nach der diözesanen Ordnung für Berufs- oder praxisbegleitende Ausbildung. Die Durchführung und die Prüfung über den Erfolg des berufspraktischen Jahres liegen bei der anstellenden Diözese, soweit dies nicht in die Kompetenz der Ausbildungsstätte fällt. Im letzteren Falle muß jedoch die Durchführung des berufspraktischen Jahres mit der Diözese abgestimmt und von ihr anerkannt werden. Nach dem erfolgreichen Abschluß der 1. Dienstprüfung entscheidet die Diözese über die Anstellung als Gemeindeassistent.

Der Bischof bestellt einen für die Ausbildung der Gemeindereferenten Verantwortlichen (Ausbildungsleiter). Er soll nicht zugleich Regens für Priesteramtskandidaten sein. Er hat die Aufgabe, im Benehmen mit den Ausbildungsstätten für die Durchführung der Praktika während der Ausbildung, für die Festlegung der Klausurveranstaltungen zur geistlichen Besinnung während der Semesterferien und für das berufspraktische Jahr Sorge zu tragen, soweit dies nicht in die Kompetenz der Ausbildungsstätte fällt. Im Fall einer berufs- oder praxisbegleitenden Ausbildung liegt bei ihm die Verantwortung für die gesamte Anlage der theologischen und pastoral-praktischen Ausbildung wie auch für die Festlegung der Tage zur geistlichen Besinnung. Er muß gegenüber dem Bischof – unabhängig vom Abschlußzeugnis der Ausbildungsstätte – die Befähigung des Bewerbers für den pastoralen Dienst beurteilen.

Außerdem bestellen die Bistümer im Einzugsbereich einer Fachhochschule oder einer Fachschule gemeinsam einen Priester für die Studenten mit dem Berufsziel Gemeindereferent. Findet eine berufs- oder praxisbegleitende Ausbildung im Bistum statt, ist auch für diese Studenten vom Bischof ein Priester zu bestellen. Auch er soll nicht Regens für Priesteramtskandidaten sein. Dieser Priester hat die Aufgabe, während der Ausbildungszeit die spirituelle und menschliche Vorbereitung auf den Beruf zu fördern und während des Semesters entsprechende Übungen festzulegen und durchzuführen. Zur Stellungnahme über die Eignung für eine Anstellung wird er nicht herangezogen. Der Bewerber ist vom Beginn des Studiums an zum kontinuierlichen Kontakt mit dem vom Bischof am Studienort bestellten Priester verpflichtet. Ferner muß er während der Ausbildungszeit wenigstens in zwei Semestern an je einer Klausurveranstaltung, in den übrigen Semestern wenigstens an je einem Wochenende der geistlichen Besinnung teilnehmen.

Schwerpunkte des berufspraktischen Jahres sind die praktische Einübung in die allgemeinen Aufgaben des Gemeindereferenten, die Einführung in den Religionsunterricht (höchstens acht Wochenstunden), Einübung in die verantwortliche Übernahme eines besonderen Sachbereiches und ein wenigstens dreiwöchiges praxisbezogenes theologisches Aufbaustudium sowie eine mehrtägige Klausurveranstaltung zur geistlichen Besinnung.

4.2

Die Phase der Berufseinführung umfaßt die ersten beiden Dienstjahre, sie wird mit einem entsprechenden Leistungsnachweis (2. Dienstprüfung) abgeschlossen. Die 2. Dienstprüfung kann frühestens am Ende des zweiten Dienstjahres und muß spätestens am Ende des vierten Dienstjahres abgelegt werden. Während der ersten beiden Dienstjahre wird ausreichend Gelegenheit zur gemeinsamen Analyse und zur theologischen Reflexion der Praxiserfahrungen sowie zur praxisorientierten Vertiefung des Studiums geboten. Das zeitliche Mindestmaß für die praxisbegleitende theologische Fortbil-

dung beträgt insgesamt 30 Tage pro Jahr; innerhalb dieser Angebote ist auch eine mehrtägige Veranstaltung zur geistlichen Besinnung anzusetzen.

Die praxisbegleitende theologische Bildung während der ersten zwei Dienstjahre ist gesondert für die Berufsgruppe der Gemeindereferenten zu konzipieren. Der Leiter der zweiten Bildungsphase kann mit dem für die Ausbildung der Gemeindereferenten Verantwortlichen identisch sein. Mit Rücksicht auf die praktische Zusammenarbeit sind auch gemeinsame Bildungsveranstaltungen für Gemeindeassistenten mit den anderen pastoralen Diensten vorzusehen, wo sich dies von den konkreten Themen her nahelegt.

4.3

Die dritte Bildungsphase (Fortbildung) umfaßt die ganze Dienstzeit vom Abschluß der 2. Dienstprüfung an. Sie dient vor allem dem Austausch und der gemeinsamen Reflexion über Praxiserfahrungen und pastorale Aufgabenstellungen sowie der Anregung und Hilfe zu einem kontinuierlichen Kontakt mit der Entwicklung theologischer Fragestellungen.

Wesentliche Elemente der Fortbildung sind periodische eintägige Fortbildungsveranstaltungen, wenigstens alle drei Jahre ein Wochenkurs, alle neun Jahre ein sich über mehrere Wochen erstreckender Kurs.

Diese Fortbildungsveranstaltungen werden zum Teil für die verschiedenen hauptberuflichen pastoralen Dienste gemeinsam angeboten. Es ist aber dafür Sorge zu tragen, daß auch genügend Fortbildungsmöglichkeiten für den spezifischen Aufgabenbereich der Gemeindereferenten gegeben sind. In besonderer Weise gilt das für das Angebot spiritueller Anregungen und Hilfen, das nicht nur der persönlichen Initiative des Einzelnen überlassen werden kann, sondern auch fester Bestandteil der Fortbildung sein muß.

5. Anstellung und arbeitsvertragliche Bestimmungen

Die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses und die beruflichen Aufgaben des Gemeindereferenten werden im Arbeitsvertrag

geregelt, den das Bistum mit ihm abschließt. Die diözesane Arbeitsvertragsordnung und das diözesane Statut für Gemeindereferenten sind Bestandteil des Arbeitsvertrages. Für die Gestaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen gelten insbesondere die folgenden Richtlinien:

5.1

Während des berufspraktischen Jahres besteht ein Ausbildungsverhältnis. Liegt das berufspraktische Jahr in der Zuständigkeit der Ausbildungsstätte, entfällt diese Regelung.

5.2

Nach erfolgreichem Abschluß der 1. Dienstprüfung entscheidet das Bistum zunächst über eine befristete, nach erfolgreichem Abschluß der 2. Dienstprüfung über eine unbefristete Anstellung. Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach der diözesanen Arbeitsvertragsordnung, sofern nicht im Statut des Bistums oder im Arbeitsvertrag ausdrücklich andere Regelungen getroffen sind.

5.3

Die Stellenzuweisung erfolgt durch den Bischof. Zu Beginn seiner Tätigkeit und bei einem Wechsel des Dienstortes wird der Gemeindereferent in seinem Einsatzbereich durch den für die Leitung verantwortlichen Priester in geeigneter Weise – möglichst bei sonntäglichen Gemeindegottesdiensten – in seinem Wirkungskreis eingeführt. Der Gemeindereferent soll an seinem Dienstort wohnen.

Über eine Versetzung aufgrund der pastoralen Erfordernisse oder auf eigenen Wunsch des Gemeindereferenten entscheidet der Dienstgeber.

5.4

Ein Gemeindereferent kann nur dort eingesetzt werden, wo von den bestehenden oder neu zu ordnenden pastoralen Strukturen her ein Arbeitsfeld zu umschreiben ist, das es ihm ermöglicht, die ihm eigenen beruflichen Aufgaben in der seiner Ausbildung entsprechenden Verantwortlichkeit wahrzunehmen. In der Regel wird dies eine mittlere oder größere Pfarrge-

meinde sein. Im Benehmen mit dem unmittelbaren Vorgesetzten kann der Gemeindereferent im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit zu Übernahme festumschriebener pfarrübergreifender Aufgaben vom Bistum verpflichtet werden.

Die Erteilung des schulischen Religionsunterrichts erfolgt auf der Grundlage der diözesanen Ordnung, der Bestimmungen des Schulgesetzes des betreffenden Landes und der Vereinbarungen zwischen Land und Bistum. Für die Zeit seiner befristeten Anstellung erhält er die vorläufige Unterrichtserlaubnis, mit seiner unbefristeten Anstellung die Missio für Religionsunterricht und Katechese. Der Gemeindereferent soll in der Regel nicht mehr als 12 Wochenstunden schulischen Religionsunterricht erteilen.

Sofern die Mitarbeit des Gemeindereferenten im Pfarrbüro erfordert wird, ist dem Vorrang der seelsorglichen Aufgaben durch die Erstellung einer planvollen Bürostundenordnung Rechnung zu tragen; jedenfalls soll die Arbeit im Pfarrbüro nicht mehr als ein Viertel der Arbeitszeit betragen.

5.5

Im Bereich seiner dienstlichen Tätigkeit nimmt der Gemeindereferent an den regelmäßigen Seelsorgebesprechungen teil. Seine Mitgliedschaft in den Gremien der kirchlichen Mitverantwortung regelt das diözesane Recht. Unbeschadet seiner besonderen Verantwortung für die ihm übertragenen Aufgaben ist er zur Zusammenarbeit mit allen anderen pastoralen Diensten verpflichtet.

Der in seinem Einsatzbereich für die Leitung verantwortliche Priester ist der unmittelbare Vorgesetzte des Gemeindereferenten. Um der Einheit des pastoralen Dienstes willen ist der Gemeindereferent an dessen Weisungen gebunden. Das Verfahren im Konfliktfall wird durch das diözesane Recht geregelt. Vor der Einleitung gerichtlicher Schritte muß der Gemeindereferent die Schiedsstelle des Bistums anrufen.

5.6

Die Zuständigkeit für den fachgerechten Einsatz der Gemeindereferenten sowie für die Durchführung der spirituellen und fachlichen Fortbildung regelt das diözesane Statut.

5.7

Für die Regelung des Urlaubs und der Kündigung gilt das diözesane Recht.

Die Gestaltung der Arbeitszeit muß auf die pastoralen Erfordernisse im Einsatzbereich Rücksicht nehmen. Sie ist im Benehmen mit dem Gemeindereferenten und den anderen pastoralen Diensten vom unmittelbaren Vorgesetzten festzulegen. Das Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten regelt das diözesane Recht. Dem Gemeindereferenten steht ein voller freier Tag in der Woche zu.

Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gem. § 626 BGB liegt u. a. vor bei einem schweren Verstoß gegen die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, bei offenkundigem Verstoß gegen die katholische Glaubens- und Sittenlehre und bei Verstoß gegen die „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“ (s. o. 3.4).

5.8

Die Mitarbeitervertretung für Gemeindereferenten wird durch die Bistümer nach Maßgabe der von der Deutschen Bischofskonferenz beschlossenen Rahmenordnung (MAVO) in der diözesanen Mitarbeitervertretungsordnung geregelt.

6. Beauftragung zur Mitwirkung in Aufgaben des kirchlichen Amtes

Gemeindereferenten können über die Erteilung der Missio für Religionsunterricht und Katechese hinaus zur Mitwirkung an der einen oder anderen Aufgabe des kirchlichen Amtes beauftragt werden. Für die Beauftragungen gelten die folgenden Richtlinien:

6.1

Beauftragungen für den Verkündigungsdienst und die Übernahme liturgischer Dienste sind im Rahmen der allgemein für eine Beauftragung von Laien geltenden Bestimmungen mög-

lich⁴⁾). Abgesehen von möglichen Einzelbeauftragungen durch den Pfarrer ist für eine längerfristige Beauftragung durch den Bischof zunächst die pastorale Notwendigkeit zu prüfen. Außerdem ist dafür Sorge zu tragen, daß im Falle eines pastoralen Erfordernisses nicht nur hauptberuflich angestellte, sondern auch geeignete ehrenamtlich tätige Laien solche Aufträge wahrnehmen. Schließlich ist darauf zu achten, daß nicht durch eine Kumulierung von Aufgaben des kirchlichen Amtes bei einem Gemeindereferenten das Spezifische seines Berufes und Dienstes verdeckt wird. Spricht die Prüfung der Situation nach diesen Kriterien für eine Beauftragung des Gemeindereferenten, so ist seine theologische Befähigung festzustellen.

6.2

Soweit in der Zeit des Priestermangels Bezugspersonen in Gemeinden, für die kein eigener Priester am Ort zur Verfügung steht, benannt werden müssen, ist zunächst an ehrenamtliche Kräfte zu denken. Daneben kann auch ein hauptberuflich im pastoralen Dienst tätiger Laie mit dieser Funktion betraut werden; auf jeden Fall soll die Verbindung zum Pfarrer der größeren pastoralen Einheit nicht von einem allein, auch nicht vom Gemeindereferenten allein, sondern durch Teilaufträge von mehreren geeigneten Laien aufrecht erhalten werden. Die Weise, wie der Priester und die Bezugspersonen ihren Dienst ausüben, muß auch im Bewußtsein der Gemeinden deutlich werden lassen, daß die Leitung der Gemeinde beim Pfarrer liegt.

Vollversammlung, Fulda, den 19. 9. 1978

⁴⁾ Siehe: Die Beauftragung von Lektoren, Akolythen und Kommunionhelfern in den katholischen Bistümern des deutschen Sprachgebietes, Einsiedeln usw. 1974, bes. S. 14, III und 51 f. - Kommunionsspendung und Eucharistieverehrung außerhalb der Messe, Studienausgabe, Einsiedeln usw. 1976, bes. Nr. 17. - Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland (Offizielle Gesamtausgabe I, Freiburg usw. 1976): Richtlinien für die Beteiligung der Laien an der Verkündigung Nr. 1.4.1-3.3; Beschluß: Die pastoralen Dienste in der Gemeinde Nr. 3 und 4.

RAHMENORDNUNG FÜR DIE AUSBILDUNG, BERUFSEINFÜHRUNG UND FORTBILDUNG VON GEMEINDEREFERENTEN(INNEN)

Einleitung

1.

Die Rahmenordnung enthält allgemeine Weisungen, die in diözesanen Ordnungen für die Ausbildung, die Berufseinführung und die Fort- und Weiterbildung der Gemeindereferenten konkretisiert werden. Die Rahmenordnung soll in diesem Bereich Gemeinsamkeit und Vergleichbarkeit ermöglichen. Sie trägt damit zur Entwicklung des Berufsprofils für Gemeindereferenten bei.

Zum Berufsbild des Gemeindereferenten

2.

Die Rahmenordnung orientiert sich an dem Berufsbild, das im „Rahmenstatut für Gemeindereferenten“ (1.1–1.5) umrissen ist. Wichtige Grundlagen sind ferner die Aussagen des Zweiten Vatikanischen Konzils über das gemeinsame Priestertum der Glaubenden und über die Teilnahme des ganzen Gottesvolkes am dreifachen Amt Jesu Christi (bs. Lumen Gentium 31, 33; Apostolicam Actuositatem 6, 7, 20). Rahmenstatut und Rahmenordnung sind eine Fortschreibung des Beschlusses der Gemeinsamen Synode „Die pastoralen Dienste in der Gemeinde“ (bs. 3.1.1; 3.1.2; 3.3.1) und des Beschlusses der Deutschen Bischofskonferenz „Grundsätze zur Ordnung der pastoralen Dienste“ (März 1977).

I. Elemente der Rahmenordnung

Das Bildungsziel

3.

Ziel der Bildung des Gemeindereferenten ist der Christ, der aufgrund seiner Studien und seiner pastoralen Befähigung, seiner gläubigen Haltung und seiner menschlichen Reife geeignet ist, aus innerer Bereitschaft für den Anruf Jesu Christi, in Übereinstimmung mit der Kirche und in hilfsbereiter Liebe zu den Menschen innerhalb wie außerhalb der Kirche:

- das kirchliche Amt in der Verkündigung, der Liturgie und der Diakonie zu unterstützen 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,
- in Zusammenarbeit mit anderen hauptberuflichen Mitarbeitern die Glieder der Gemeinde zu ihrem Dienst anzuregen und zu befähigen, die Bildung von Gruppen und Zellen sowie die ehrenamtliche Mitarbeit in der Gemeinde zu fördern,
- in Eigenständigkeit den einen oder anderen Sachbereich wahrzunehmen.

Die Bildungsphasen

4.

Da sich die Bedingungen und Bezugsfelder für den Dienst des Gemeindereferenten laufend ändern, sind seine Bildung und Befähigung nie endgültig abgeschlossen. Entsprechend den Schritten in eine vollverantwortliche Berufspraxis gliedert sich die Bildung in drei Phasen:

- die Phase der Ausbildung, in der die wesentlichen Voraussetzungen für die Ausübung eines hauptberuflichen pastoralen Dienstes geschaffen werden,
- die Phase der unmittelbaren Berufseinführung und einer ersten Bewährung im Dienst,

- die Phase der Fortbildung während des gesamten weiteren Dienstes.

Dimensionen der Bildung

5.

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 pastoral-praktischer 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.

II. Die erste Bildungsphase: Ausbildung

Umfang und Ziel der ersten Bildungsphase

6.

Die Ausbildung kann erfolgen:

- an Fachhochschulen im Fachbereich Theologie/Praktische Theologie/Religionspädagogik/Kirchliche Bildungsarbeit,
- an Seminaren/Fachschulen für Gemeindepastoral und Religionspädagogik bzw. an einem Seminar für Gemeindereferenten(innen),
- an Ausbildungsstätten, die eine berufs-/praxisbegleitende Ausbildung vermitteln, welche zum gleichen Ausbildungsziel führt.

Die erste Bildungsphase dauert mindestens 4 Jahre und wird jeweils mit einer dem Ausbildungsweg entsprechenden kirchlichen bzw. kirchlich anerkannten Prüfung abgeschlossen.

Ziel der ersten Bildungsphase sind die menschlichen, religiösen, kirchlichen und ausbildungsmäßigen Voraussetzungen für die Ausübung eines hauptberuflichen pastoralen Dienstes, einschließlich der Erteilung schulischen Religionsunterrichtes. Diesem Ziel dienen spirituelle Anregungen und Übungen, praxisbezogene Studien und die praktische Erprobung im späteren Berufsfeld.

Die Ausbildung ist eigenständig auf das Berufsbild des Gemeindereferenten hin zu konzipieren; sie hebt sich von der Vorbereitung auf andere pastorale Berufe (Priester, Diakon) ab.

Spirituelle und menschliche Begleitung

7.

Der Studierende bemüht sich um seine menschliche Reifung und um eine Spiritualität, die seinen Dienst als Laie inmitten von Kirche und Gemeinde zu tragen vermag. Er wird sich kontinuierlich am gottesdienstlichen und sakramentalen Leben einer Gemeinde beteiligen und sein geistliches Leben durch Schriftlesung und Gebet, auch Stundengebet, stärken. Die Entwicklung von Eigeninitiative, planerisches Arbeiten und die Einübung der Zusammenarbeit mit Verantwortlichen und Mitarbeitern dienen der Entfaltung seiner menschlichen Reife ebenso wie sozial-karitativer Einsatz, musische Bildung, gestalterische Tätigkeiten, Spiel und Sport.

Es müssen für die Studierenden aber auch Hilfen zur spirituellen Vertiefung und zur menschlichen Entwicklung angeboten werden. Ihre konkrete Gestaltung muß weitgehend der Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsstätte, geistlichem Berater (vgl. Nr. 23) und Studenten anvertraut werden. Um einer Vergleichbarkeit des Umfangs dieser Hilfen willen schreiben die Bistümer wenigstens die Teilnahme an folgenden Veranstaltungen verpflichtend vor:

- einmal während der Ausbildungszeit eine mehrtägige Klausurveranstaltung zur geistlichen Besinnung und
- ein Wochenende der geistlichen Besinnung in jedem Studiensemester.

Das Leben in einer Hausgemeinschaft kann das spirituelle Bemühen fördern und der menschlichen Reifung dienen.

Studium und pastoral-praktische Vorbereitung

8.

Es liegt in der Verantwortung des Studierenden, sich die für den Beruf des Gemeindeferenten erforderlichen wissenschaftlichen Erkenntnisse und pastoral-praktischen Erfahrungen anzueignen. Aufgabe der Ausbildungsstätte und des Bis­tums ist es, solche Erkenntnisse und Erfahrungen zu vermitteln und die Befähigung zum späteren Dienst zu prüfen.

Durch das Studium soll der von der Kirche bezeugte Glaube an Gott, der sich in Jesus Christus endgültig zum Heil der Menschen geoffenbart hat, wissenschaftlich reflektiert und erschlossen werden. Dazu gehört notwendig die Auseinandersetzung mit der Wirklichkeit von Mensch und Welt im Horizont des christlichen Glaubens. Das Studium soll den künftigen Gemeindeferenten instandsetzen, seinen Glauben zu begründen und weiterzugeben, seine berufliche Identität zu finden und seine späteren pastoralen und religionspädagogischen Aufgaben wahrzunehmen. Die pastoral-praktische Ausbildung soll ihm eine allgemeine Vertrautheit mit der Gemeindepastoral vermitteln.

Den verschiedenen Ausbildungswegen zum Beruf des Gemeindeferenten ist die enge Verbindung von praxisorientiertem Studium und praktischer Befähigung gemeinsam, wenngleich bei jedem Ausbildungsweg die Verbindung dieser beiden Komponenten anders ist. Die Ausbildungswege müssen hinsichtlich der Lernziele und der Lerninhalte miteinander vergleichbar sein.

Gemeinsame Lernziele und Lerninhalte

9.

Die im folgenden genannten Ausbildungsinhalte sind in die örtlichen Studien- und Prüfungsordnungen der Fachhochschulen, der Seminare/Fachschulen und der praxis-/berufsbegleitenden Ausbildungsstätten für den Beruf des Gemeindereferenten aufzunehmen.

Für die Gewichtung der Lerninhalte an Fachhochschulen und Seminaren/Fachschulen ist folgendes Richtmaß verbindlich: Die systematische Theologie und die praktische Theologie machen je ein Viertel der Semesterwochenstunden bzw. der Lehrveranstaltungen aus, ein weiteres Viertel machen biblische Theologie und Kirchengeschichte zusammen aus, ein letztes Viertel die Humanwissenschaften und die allgemeinwissenschaftlichen Fächer, insbesondere die Philosophie, sowie die Einübung von Methoden beruflichen Handelns. Über die Vermittlung der genannten Lernelemente hinaus braucht es geeignete Formen zur Einübung in die Praxis und zur Praxisreflexion. An dieser Gewichtung der Lernelemente muß auch die praxis-/berufsbegleitende Ausbildung maßnehmen.

a) Biblische Theologie

10.

Ziel des Studiums in den biblischen Fächern ist die Vertrautheit mit der biblischen Überlieferung des Alten und Neuen Testaments, Kenntnis der geschichtlichen Situation und Umwelt der biblischen Texte.

Dem Studierenden muß die Geschichte Israels und der Urkirche, die literarische Entstehungsgeschichte der Bibel sowie die in der Bibel auf mannigfache Weise bezeugte Offenbarung des Christumysteriums so vertraut sein, daß er in der Lage ist, Schrifttexte zu verstehen und sie sachgerecht in Unterricht und Verkündigung auszulegen.

Das Studium der biblischen Theologie umfaßt die Fächer:

- Einleitungswissenschaft
- AT-Exegese
- NT-Exegese.

Zu den Inhalten der AT-Exegese gehören: die Auslegung ausgewählter zentraler Texte aus dem Pentateuch, aus den Propheten und aus der Weisheitsliteratur (insbesondere Psalmen). Zu den Inhalten der NT-Exegese gehören: die Auslegung eines synoptischen Evangelienstoffes, vor allem der Grundelemente von Verkündigung und Wirken Jesu; die Auslegung eines thematischen Stoffes aus den Paulusbriefen und eines thematischen Stoffes aus den johanneischen Schriften.

b) Systematische Theologie

11.

Ziel des Studiums der systematischen Fächer ist das Verstehen und die persönliche Aneignung grundlegender Inhalte des christlichen Glaubens und Lebens.

Der Studierende muß in der Lage sein, seinen Glauben zu begründen, ihn in der von der Kirche überlieferten Vielfalt zu verstehen, systematisch zu entfalten und ihn für das Leben in Kirche und Gesellschaft aufzuschließen.

Das Studium der systematischen Theologie umfaßt die Fächer:

- Fundamentaltheologie
- Dogmatik
- Moraltheologie
- Christliche Gesellschaftslehre
- Lehre vom geistlichen Leben (Spiritualität).

Zu den Inhalten der Fundamentaltheologie gehören: Religion und Religionskritik; Offenbarung und Glaube; Kirche als Bedingung und Vermittlung des christlichen Glaubens; theologische Anthropologie.

Zu den Inhalten der Dogmatik gehören: Grundzüge der Gotteslehre; theologische Lehre von der Schöpfung, Gnade und Vollendung; Christologie; Sakramentenlehre; Ekklesiologie (einschließlich der Mariologie); die ökumenische Dimension soll besonders in der Dogmatik beachtet werden.

Zu den Inhalten der Moralthologie gehören: Grundlegung einer theologischen Ethik (besonders Freiheit, Gewissen, Gesetz); Sünde und Schuld, Umkehr und Versöhnung, die Tugenden, insbesondere die theologischen Tugenden Glaube, Hoffnung, Liebe; Ehe und Familie, Geschlechtlichkeit; Schutz des menschlichen Lebens; Eigentum; Wahrhaftigkeit.

Zur christlichen Gesellschaftslehre gehören: Grundzüge der katholischen Soziallehre; Auseinandersetzung mit anderen Ordnungssystemen (Liberalismus, Sozialismus); Kirche, Gesellschaft und Staat; Kirche und Industriegesellschaft.

Zu den Inhalten der Lehre vom geistlichen Leben gehören: Grundvollzüge des geistlichen Lebens (Gebet, geistliches Gespräch, Buße, geistliche Gestaltung des Alltags); Unterscheidung der Geister; evangelische Räte; geistliche Gemeinschaft.

Die biblischen und systematischen Fächer sind so zu lehren, daß die einzelnen Inhalte und Themen bis hin zu ihrer praktischen Bedeutung entfaltet werden.

c) Kirchengeschichte

12.

Ziel des Studiums der Kirchengeschichte ist die Vertrautheit mit der Geschichte der Kirche und das Verständnis größerer kirchengeschichtlicher Zusammenhänge.

Dem Studierenden soll ein Grundwissen vermittelt werden, das ihn in die Lage versetzt, die Entwicklung der Kirche, ihrer Institutionen, ihr pastorales und spirituelles Leben im Kontext der allgemeinen geistigen, politischen und gesellschaftlichen Gegebenheiten der jeweiligen Zeit zu verstehen. In den Epochen der Alten Kirche, des Mittelalters und der Neuzeit ist dies an Beispielen aufzuzeigen.

d) Praktische Theologie

13.

Ziel des Studiums in den praktisch-theologischen Fächern ist die Kenntnis und Reflexion kirchlicher Praxis und die Vermitt-

lung pastoraler Fähigkeiten für die Ausübung des späteren Berufes.

Der Studierende soll verstehen lernen, wie Kirche lebt und wie sich dieses Leben in grundlegenden individuellen und sozialen Situationen vollzieht. Er soll befähigt werden, verantwortlich dem gemeindlichen Leben zu dienen durch seine Mitwirkung in Verkündigung, Liturgie und Diakonie.

Das Studium der praktisch-theologischen Fächer soll sich zugleich an den zentralen Inhalten der biblischen und systematischen Theologie orientieren wie diese Inhalte erschließen helfen. Gleiches gilt für die Humanwissenschaften und die Vermittlung von Methoden beruflichen Handelns.

Das Studium der praktischen Theologie umfaßt die Fächer:

- Pastoraltheologie
- Religionspädagogik
- Pastoralliturgik
- Kirchenrecht.

Zu den Inhalten der Pastoraltheologie gehören: Einführung in die Grundlegung der praktischen Theologie; Theologie und Aufbau von Kirche und Gemeinde (Strukturen und exemplarische Schwerpunkte); Sakramentenpastoral; Gemeindekatechese; Erwachsenenbildung; Einzel-, Zielgruppen- und Milieuseelsorge, individuelle und soziale Diakonie der Kirche (Caritas).

Zu den Inhalten der Religionspädagogik gehören: Didaktik und Methodik des Religionsunterrichtes; Einführung in Lehrpläne und Lehrbücher; religiöse Lernprozesse bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.

Zu den Inhalten der Pastoralliturgik gehören: Anthropologische und theologische Aspekte der Liturgie; Eucharistiefeier als Mitte gemeindlichen Lebens; geschichtliches Verständnis der heutigen Form der Eucharistiefeier; Einführung in die Gestaltung und Feier verschiedener Gottesdienste.

Zu den Inhalten des Kirchenrechtes gehören: Einführung in die ekklesiologische Funktion des Kirchenrechts; Einführung in das Sakramentenrecht, vor allem in das Eherecht.

e) *Humanwissenschaften und allgemeinwissenschaftliche Fächer*

14.

Ziel des Studiums der Humanwissenschaften und der allgemeinwissenschaftlichen Fächer ist der Erwerb wesentlicher Kenntnisse und Einsichten über den Menschen als einzelnen und in seinen gesellschaftlichen Bezügen, über seine Entwicklung und sein Selbstverständnis. Der Studierende muß mit den für seinen Beruf erforderlichen philosophischen, religionswissenschaftlichen, psychologischen, soziologischen und pädagogischen Erkenntnissen vertraut gemacht werden. Die Einführung in das philosophische Denken soll auch eine Hilfe sein, die in den theologischen Fächern enthaltenen philosophischen Probleme und Voraussetzungen zu erfassen.

Über diese Studien hinaus ist der Studierende in Methoden wissenschaftlichen Arbeitens einzuführen. Auch muß er über eine gründliche Allgemeinbildung verfügen (in deutscher Sprache und Literatur, in Geschichte und politischer Gegenwartskunde sowie in Rechtskunde, besonders Sozial- und Jugendhilferecht, Schulrecht). In diesen Bereichen sind vorhandene Kenntnisse zu erweitern und zu vertiefen.

f) *Methoden beruflichen Handelns*

15.

Ziel von Übungen zu Methoden beruflichen Handelns ist die Fertigkeit, Wege der Menschenführung und Medien der Verständigung in Gemeindeseelsorge und Religionsunterricht situationsgerecht und zielorientiert einzusetzen.

Die Einübung in Methoden beruflichen Handelns geschieht in den Bereichen: Methoden sozialen Lernens; seelsorgliche Gesprächsführung; pastorale Gruppen- bzw. Gemeinwesenarbeit; musische Arbeit; Medienarbeit; Fest- und Feiergusaltung; Sprecherziehung; praktische Übungen zu Verkündigung und Gottesdienstgestaltung, auch zur musikalischen Gestaltung von Gottesdiensten; Verwaltungspraxis.

g) Praxis und Praxisreflexion

16.

Ziel von Praxiseinsätzen und von Praxisreflexionen ist: Einübung in pastoral- und religionspädagogische Tätigkeiten, Vertrautheit und Umgang mit kirchlichen und schulischen Einrichtungen, Verstehen und Annehmen der künftigen Berufsrolle.

Vollzeit- und Teilzeitpraktika, Projektarbeiten und Seminarübungen in verschiedenen Bereichen der Gemeindearbeit und der Schule werden in Absprache bzw. in Zusammenarbeit mit den betr. Bistümern durchgeführt und von erfahrenen Praxisanleitern begleitet. Vorbereitung und Auswertung erfolgen unter Anleitung von Dozenten der Ausbildungsstätte. Für die Ausbildungsgänge, in denen die beiden Praxissemester in der Verantwortung der Bistümer liegen, soll die pastoral-praktische Einführung eigens behandelt werden (s. u. Nr. 20 „Das Berufspraktische Jahr“).

Das Studium an Fachhochschulen

17.

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; dabei ist darauf zu achten, daß nicht ein unvermitteltes Nebeneinander von Humanwissenschaften und Theologie entsteht. Praktika, Praxisanleitung und Praxisreflexionen regen zu praktisch-theologischen Überlegungen an. Diese motivieren umgekehrt zu Übungen in Methoden und Techniken beruflichen Handelns, die in der theologischen Fachhochschulausbildung einen erheblichen Umfang haben. Ziel der theologischen Fachhochschulausbildung ist es, zur Analyse gemeindlicher, pastoraler und religionspädagogischer Praxis, zu theologisch begründetem Urteil über sie und zu situationsgemäßem und glaubwürdigem pastoraalem Handeln zu befähigen.

Die theologische Fachhochschulausbildung umfaßt 6 Studiensemester, an die sich ein Berufspraktisches Jahr anschließt, bzw. 8 Studiensemester, in die 2 Praxissemester integriert sind. Die Zuordnung von Studien- und Praxissemestern sowie die Zuständigkeit für sie wie auch die Aufgliederung des Studiums in Grund- und Hauptstudium sind entsprechend der Fachhochschulgesetzgebung im jeweiligen Bundesland unterschiedlich geregelt¹⁾.

Voraussetzung für das Fachhochschulstudium ist der Nachweis der Fachhochschulreife bzw. Hochschulreife.

Das Studium an Seminaren/Fachschulen

18.

Das Studium an Seminaren/Fachschulen ist gekennzeichnet durch intensives Lernen auf wissenschaftlicher Grundlage in überschaubaren Gruppen, durch den Praxisbezug als didaktisches Prinzip und durch die Wohn-, Tisch- und Gottesdienstgemeinschaft. Bei diesem Ausbildungsweg kommt die vorausgehende berufliche Erfahrung der Studierenden dem Bildungsprozeß zugute. Die Ausbildung an Seminaren/Fachschulen soll den Studierenden theologische und humanwissenschaftliche Sachkenntnis, Vertiefung des persönlichen Glaubens und Befähigung für die pastorale bzw. religionspädagogische Praxis vermitteln.

¹⁾ In den westlichen und nördlichen Bundesländern schließt das Berufspraktische Jahr an das Fachhochschulstudium an und unterliegt der Verantwortung der Bistümer, nicht der Fachhochschule. Die Graduierung bzw. Diplomierung zum Religionspädagogen erfolgt nach dem sechsten Studiensemester.

In Baden-Württemberg sind z. Z. die beiden Praxissemester als siebentes und achtes Studiensemester in die Fachhochschulausbildung integriert und unterstehen der Verantwortung der Fachhochschule. Die Graduierung bzw. Diplomierung zum Religionspädagogen erfolgt nach dem achten Semester. In Bayern ist das Berufspraktische Jahr in die Fachhochschulausbildung als fünftes und sechstes Semester (Praktische Studiensemester) integriert und untersteht ebenfalls der Verantwortung der Fachhochschule. Die Graduierung bzw. Diplomierung zum Religionspädagogen erfolgt nach dem achten Semester.

Die theologische Seminar-/Fachschulausbildung umfaßt ein sechssemestriges praxisbezogenes Studium und ein berufspraktisches Jahr, das sich an das Studium anschließt.

Voraussetzung für das Fachschulstudium sind: Mittlere Reife bzw. ein vergleichbarer Bildungsstand sowie eine abgeschlossene Berufsausbildung, an deren Stelle u. U. die Bewährung in einer mehrjährigen beruflichen bzw. praktischen Tätigkeit angerechnet werden kann.

Berufs-/praxisbegleitende Ausbildung

19.

Als berufsbegleitend wird eine Ausbildung bezeichnet, die bei gleichzeitiger Ausübung des bisherigen Berufes durchgeführt wird. Praxisbegleitend wird sie genannt, wenn sie begleitend zum hauptberuflichen Einsatz in der pastoralen Arbeit durchgeführt wird. In der Regel beginnt die Ausbildung berufsbegleitend und wird nach Feststellung der Eignung des Studierenden praxisbegleitend fortgesetzt.

Dieser Ausbildungsweg baut auf Erfahrungen einer langjährigen ehrenamtlichen Mitarbeit auf und nutzt diese zusammen mit den Lebens- und Berufserfahrungen für die Ausbildung zum Gemeindereferenten. Er ist gekennzeichnet durch die Gleichzeitigkeit von bisheriger beruflicher Tätigkeit bzw. dem Einsatz in der pastoralen Praxis und dem theologischen Studium. Die Weise des Lernens pflegt die Wechselbeziehung von Theorie und Praxis.

Die berufsbegleitend begonnene Ausbildung dauert mindestens 5, die praxisbegleitende Ausbildung mindestens 4 Jahre. Ein zusätzliches Berufspraktisches Jahr erübrigt sich bei diesem Ausbildungsweg.

Die Ausbildung muß mindestens dem Studiengang „Pastorale Dienste“ von „Theologie im Fernkurs“ (Domschule Würzburg) entsprechen; dieser Studiengang setzt sich zusammen aus Grundkurs, Pastoralem Basiskurs, Pastoralem Spezialkurs und Religionspädagogisch-katechetischem Kurs. Ergänzend gehören zu diesem Studiengang bistumseigene Veranstaltungen,

die in der Regel als Blockveranstaltungen durchgeführt werden. An die Qualifikation der theologischen, humanwissenschaftlichen, religionspädagogischen und praktischen Ausbildung muß der Maßstab angelegt werden, der auch für die Fachschul- oder Fachhochschulausbildung gilt. Näheres regelt die diözesane Ordnung.

Voraussetzungen für die berufs-/praxisbegleitende Ausbildung sind: Mittlere Reife bzw. ein vergleichbarer Bildungsstand, eine abgeschlossene Berufsausbildung und mehrjährige berufliche Tätigkeit sowie mehrjährige verantwortliche, in der Regel ehrenamtliche Mitarbeit in einer Gemeinde, einem Verband oder einer kirchlichen Einrichtung.

Das Berufspraktische Jahr

20.

Das Berufspraktische Jahr kann auf zweifache Weise durchgeführt werden. Zum einen kann es in das achtsemestrige theologische Studium integriert werden (zwei Praxissemester). In diesem Fall richtet sich seine Durchführung nach der Praktikumsordnung der Ausbildungsstätte. Zum andern kann sich das Berufspraktische Jahr an das sechssemestrige theologische Studium anschließen. In diesem Fall gelten die folgenden Bestimmungen:

Das Berufspraktische Jahr soll möglichst in unmittelbarem Anschluß an das Studium nach bestandenen Abschlußexamen abgeleistet und nicht unterbrochen werden. Es muß spätestens 3 Jahre nach Studienabschluß begonnen werden. Die Leitung des Berufspraktischen Jahres nach dem theologischen Studium wird von dem Bistum übernommen, in dem es durchgeführt wird. Dieses ist in der Regel das Anstellungsbistum.

Im Berufspraktischen Jahr soll der Praktikant erste Berufserfahrungen in Gemeinde und Schule machen und diese unter Anleitung reflektieren. Die während des Studiums grundgelegte spirituelle Formung soll während des Berufspraktischen Jahres weitergeführt und vertieft werden. Besondere Bedeutung kommt der Verbindung von geistlichem Leben und erster

Praxiserfahrung zu. Während des Berufspraktischen Jahres nimmt der Praktikant insgesamt an drei Klausurveranstaltungen von je einer Woche teil, wovon zwei Studienwochen der gemeindlichen und religionspädagogischen Praxis dienen und eine Woche der geistlichen Vertiefung.

Zweitstudium

21.

Ob der künftige Gemeindereferent ein Zweitstudium aufnimmt oder eine zweite Berufsausbildung macht, liegt in seiner Initiative. Es kann auch durch den individuellen Rat des Bischöflichen Beauftragten oder durch die Anstellungsbedingungen eines Bistums veranlaßt sein. In jedem Fall bedürfen Umfang und zeitliche Planung eines Zweitstudiums bzw. einer zweiten Berufsausbildung der Absprache zwischen dem Bischöflichen Beauftragten und dem künftigen Gemeindereferenten.

Begleitung der Ausbildung durch das Bistum

22.

Der Bischof bestellt einen Bischöflichen Beauftragten für Gemeindereferenten. Sofern er Priester ist, soll er nicht zugleich Regens für Priesteramtskandidaten sein.

Zu den spezifischen Aufgaben des Bischöflichen Beauftragten gehören:

- Erteilung von Auskünften über den Bedarf an Gemeindereferenten und über Einsatzmöglichkeiten im Bistum sowie über erwünschte Schwerpunkte in der Ausbildung,
- Kontakt mit den an Seminaren/Fachschulen und Fachhochschulen Studierenden des Bistums; ggf. Benennung einer geeigneten Kontaktperson am Studienort,
- Verantwortung für die gesamte Anlage der theologischen und pastoral-praktischen Ausbildung für den berufs-/praxisbegleitenden Ausbildungsweg,

- Durchführung der Vollzeitpraktika und des Berufspraktischen Jahres, soweit diese nicht in die Zuständigkeit der Ausbildungsstätte fallen; liegt die Durchführung dieser Maßnahmen bei der Ausbildungsstätte, so sind sie mit dem Bischöflichen Beauftragten abzustimmen,
- Stellungnahme über die Eignung des Bewerbers am Ende der ersten Bildungsphase (vgl. Nr. 25).

Wer Gemeindereferent werden will, nimmt vor Beginn des Studiums Verbindung mit dem Bischöflichen Beauftragten des Bistums auf, in dem er eine Anstellung wünscht. Das Bistum wirkt mit bei der Auswahl der Bewerber für die Fachhochschul- und die Seminar-/Fachschulausbildung mit dem Berufsziel Gemeindereferent. Näheres regelt die diözesane Ordnung. Über die Annahme von Bewerbern für die berufs-/paxisbegleitende Ausbildung entscheidet das Bistum. Wirkt das Bistum bei der Auswahl von Studenten für die Ausbildungsstätte nicht mit, errichtet es für Studenten mit dem Berufsziel Gemeindereferent einen Bewerberkreis. Die Verantwortung für den Bewerberkreis liegt beim Bischöflichen Beauftragten. Näheres regelt die diözesane Ordnung.

23.

An einem Studienort, an dem eine Fachhochschule mit dem Fachbereich Theologie, ein Seminar/Fachschule für Gemeindepastoral und Religionspädagogik oder eine Ausbildungsstätte für berufs-/praxisbegleitende Ausbildung zum Gemeindereferenten besteht, bestellt der zuständige Bischof einen Priester zur geistlichen und menschlichen Begleitung aller dort studierenden Bewerber für den Beruf Gemeindereferent. Dieser geistliche Berater soll nicht zugleich Regens für Priesteramtskandidaten sein.

Der geistliche Berater ist Begleiter 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,
- das persönliche Verhältnis zur Kirche und zur Gemeinde zu entfalten,

- ihre Lebensform als Verheiratete oder Unverheiratete aus dem Glauben zu gestalten,
- Gemeinschaft zu finden und zu gestalten,
- die geistlichen Perspektiven künftiger Aufgaben zu erkennen,
- die Berufsfrage zu klären.

Zu den spezifischen Aufgaben des geistlichen Beraters gehören:

- Einzelgespräche zur Beratung und geistlichen Begleitung,
- geistliche Gespräche in Gruppen und Meditationskreisen,
- regelmäßige Feier der Liturgie (Eucharistie, Wortgottesdienste),
- Hilfen zur persönlichen Gewissenserforschung, Hinführung zu Buße und Umkehr,
- Durchführung eines Wochenendes geistlicher Besinnung in jedem Semester.

Zu einer Stellungnahme für die Entscheidung des Bischofs über die befristete Anstellung wird der geistliche Berater nicht herangezogen (vgl. Nr. 25).

Prüfungen und Studienabschluß

24.

Die Ausbildung endet mit einer kirchlichen bzw. einer kirchlich anerkannten Abschlußprüfung (1. Dienstprüfung).

Die Abschlußprüfung umfaßt die Prüfung des Erfolgs der Studien und eine Prüfung über das Berufspraktische Jahr bzw. die beiden Praxissemester²⁾). Sie kann als Gesamtprüfung am Ende der Ausbildung oder in mehreren Teilprüfungen während der Ausbildungsphase erfolgen. Die Prüfung des Erfolgs der ersten Bildungsphase kann auf verschiedene Weise geschehen: Sofern das Berufspraktische Jahr bzw. die beiden Praxissemester in den achtsemestrigen Ausbildungsgang einer Fachhochschule integriert sind, liegt die Prüfung der gesamten Inhalte der ersten Bildungsphase in der Zuständigkeit der Ausbil-

²⁾ Vgl. Nr. 17 Anm. 1)

dungsstätte. Sofern das Berufspraktische Jahr auf das sechsemestrige Studium folgt, wird es durch eine eigene Prüfung abgeschlossen. Zuständig für die Abnahme dieser Prüfung ist das Bistum, in dem der Praktikant das Berufspraktische Jahr ableistet. Zur Prüfung gehören praktische und schriftliche Leistungen in den Bereichen „Gemeinde“ und „Schule“ sowie ein Abschlußkolloquium. Über die Zulassung zum Abschlußkolloquium entscheidet das Bistum, in dem das Berufspraktische Jahr durchgeführt wird. In Fällen einer berufs-/praxisbegleitenden Ausbildung schließlich liegt die Zuständigkeit für die mindestens vierjährige Ausbildung und entsprechend die Zuständigkeit für die Prüfung beim Bistum.

Voraussetzung für eine kirchliche bzw. eine kirchlich anerkannte Abschlußprüfung ist, daß die Prüfenden kirchlich rechtmäßig zur Abnahme der Prüfung beauftragt sind; auch muß in der Prüfungsordnung das Recht anerkannt sein, daß Vertreter der zuständigen Bischöfe an der Prüfung teilnehmen. Absolventen der Fachhochschule erhalten nach dem Abschluß des sechs- bzw. achtsemestrigen Studiums und nach Vorlage einer Abschlußarbeit eine Graduierung/Diplomierung als „Religionspädagoge“. Die Anstellung als Gemeindeassistent setzt die erfolgreiche Ableistung des Berufspraktischen Jahres voraus.

Der Abschluß der Ausbildung verleiht die Berechtigung, beim Bischof des Anstellungsbistums den Antrag auf die *Missio canonica* zu stellen, über den der Bischof entscheidet. Sofern der spätere Gemeindereferent die staatliche Lehrbefähigung von der staatlichen Schulaufsichtsbehörde braucht, ist darauf zu achten, daß die zwischen Staat und Kirche vereinbarten Regelungen eingehalten werden.

III. Die zweite Bildungsphase: Berufseinführung

Umfang und Ziel der zweiten Bildungsphase

25.

Die zweite Bildungsphase beginnt mit dem erforderlichen Abschluß der 1. Dienstprüfung und endet mit der 2. Dienstprü-

fung. Sie erstreckt sich über die ersten beiden Dienstjahre. Bis zur 2. Dienstprüfung lautet die Berufsbezeichnung „Gemeindeassistent“. Für seine Entscheidung über die Anstellung als Gemeindeassistent holt der Bischof Stellungnahmen ein vom Bischöflichen Beauftragten, vom Pfarrer, in dessen Gemeinde der Student in der Ausbildungsphase mitgearbeitet hat, sowie von Personen, die verantwortlich die Praktika und das Berufspraktische Jahr während der ersten Bildungsphase begleitet haben.

In der zweiten Bildungsphase stehen im Vordergrund: beruflicher Einsatz in der Unterstützung des kirchlichen Amtes bei Verkündigung, Liturgie und Diakonie mit sachkundiger Anleitung, Einarbeitung in ein Sachgebiet insbesondere im zweiten Dienstjahr, Einübung der Kooperation mit anderen pastoralen Diensten, Übernahme einzelner Aufträge des kirchlichen Amtes nach Maßgabe der pastoralen Erfordernisse, praxisbezogene Aufbaustudien und Reflexion der Praxiserfahrungen, weitere Vertiefung der persönlichen Spiritualität, auch in bezug auf die konkrete Ausübung des Berufes.

Die zweite Bildungsphase ist eigenständig für Gemeindeassistenten durchzuführen. Innerhalb der unabhängig voneinander konzipierten Berufseinführungsprogramme für Gemeindeassistenten und andere pastorale Dienste sind während der zweiten Bildungsphase auch gemeinsame Veranstaltungen vorzusehen, wo sich dies von den konkreten Themen her nahelegt. Solche gemeinsamen Veranstaltungen dienen dem Kennenlernen der Mitarbeiter im pastoralen Dienst und kommen der praktischen Zusammenarbeit zugute.

Der Bischof bestellt für die zweite Bildungsphase der künftigen Gemeindereferenten einen verantwortlichen Leiter. Dieser kann mit dem Bischöflichen Beauftragten für die Ausbildung identisch sein.

Spirituelle und menschliche Begleitung

26.

Auch in der zweiten Bildungsphase soll der Gemeindeassistent Hilfe erhalten für die Entfaltung seiner Spiritualität, die geist-

liche Festigung seiner beruflichen Identität und seine menschliche Reifung. Für diese Aufgabe wird im Bistum ein geeigneter Priester als Berater beauftragt, der um eine entsprechende Vielfalt von Anregungen und um gelegentliche persönliche Beratung der Gemeindeassistenten an ihrem Einsatzort besorgt ist. Er führt auch regelmäßig Tage der geistlichen Besinnung für Gemeindeassistenten durch, mindestens jedes Jahr eine einwöchige Klausurveranstaltung zur Vertiefung einer dem Beruf entsprechenden Spiritualität. Dieser Priester kann identisch sein mit dem geistlichen Berater an einem Studienort.

Die Bistumsleitung soll die Bildung eines Kreises unterstützen, der die Gemeinschaft unter den zukünftigen Gemeindereferenten fördert, dem Austausch geistlicher Anregungen dient und Hilfen für die Lebensgestaltung und für die beruflichen Aufgaben vermittelt.

Anforderungen an die theoretische und pastoral-praktische Berufseinführung

27.

In der Rahmenordnung können nur allgemeine Anforderungen für die pastoral-praktische Einübung und deren Reflexion formuliert werden. Diese sind in den diözesanen Ordnungen zu konkretisieren und zu ergänzen. Unverzichtbare Elemente sind:

- Förderung des eigenen Studiums des Gemeindeassistenten und seiner Vertrautheit mit der Gemeindepastoral,
- in jedem der beiden Jahre 20 Tage praxisbegleitende Fortbildung,
- in jedem der beiden Jahre eine Woche zur spirituellen Vertiefung,
- am Ende des zweiten Dienstjahres eine Studienwoche.

Einen Monat vor der Studienwoche am Ende der zweiten Bildungsphase ist ein Gutachten vom Leiter der Berufseinführung über die bisherige Tätigkeit des Gemeindereferenten zu erstellen; es muß sich auf die beiden Arbeitsbereiche Pastoral

und Religionsunterricht beziehen. Über die Arbeit und Tätigkeit in den ersten beiden Dienstjahren findet am Ende der Studienwoche ein Kolloquium von einer halben Stunde statt, das als 2. Dienstprüfung gilt.

Für die Entscheidung des Bischofs über die unbefristete Anstellung als Gemeindereferent ist neben den menschlichen und geistlichen Voraussetzungen der Verlauf der zweiten Bildungsphase maßgebend.

IV. Die dritte Bildungsphase: Fortbildung

Umfang und Ziel der dritten Bildungsphase

28.

Die dritte Bildungsphase beginnt mit der Anstellung als Gemeindereferent nach dem erfolgreichen Abschluß der 2. Dienstprüfung. Sie umfaßt die gesamte Zeit des hauptberuflichen pastoralen Dienstes. Eine kontinuierliche Fortbildung der Gemeindereferenten ist notwendig, weil sich die theologischen Fragestellungen und Erkenntnisse entwickeln, die Situationsbedingungen der Pastoral sich verändern und Gemeindereferenten im Laufe ihres Dienstes neue Aufgaben übernehmen. Ziel der Fortbildung ist es, die Veränderungen und die neuen Aufgaben sachlich wahrzunehmen und aus der Mitte des pastoralen Auftrages Hilfe zu ihrer Bewältigung anzubieten. Daher gehören zur Fortbildung die theologische Grundlegung, die Analyse des Aufgabenfeldes und die Vermittlung pastoral-praktischer Methoden und Hilfsmittel. Nicht zuletzt stellen diese Entwicklungen der Spiritualität des Gemeindereferenten, der geistlichen Begründung seines Dienstes und seiner Identifikation mit der Kirche immer wieder neue Aufgaben.

Anforderungen der Fortbildung

29.

Der Bischof bestellt einen verantwortlichen Leiter der Fortbil-

dung und einen Priester für die menschliche und spirituelle Beratung der Gemeindereferenten.

Die Gemeindereferenten werden an der Planung der Fortbildung angemessen beteiligt. In der Fortbildung ist eine intensive Koordination der Bemühungen für alle pastoralen Dienste anzustreben. Regelmäßige Veranstaltungen für die spezifischen spirituellen, wissenschaftlichen und praktischen Aufgaben der Gemeindereferenten sollen den einzelnen Anregungen für ihre eigenen Fortbildungsbemühungen vermitteln.

Auf die Pflege des geistlichen Lebens des Gemeindereferenten wie seiner Familie muß bei seinem Einsatz gebührend Rücksicht genommen werden. Der Gemeindereferent wird seine Teilnahme am sakramentalen Leben der Gemeinde nicht nur als Vollzug seines persönlichen Glaubens verstehen, sondern auch als tragfähige Grundlage seines Berufes und als Zeugnis seines pastoralen Dienstes.

Wesentliche Elemente der dritten Bildungsphase sind regelmäßige Fortbildungstage, die auch die spirituelle Dimension und die gemeinsame Feier der Liturgie einschließen. Mindestens alle drei Jahre nehmen die Gemeindereferenten an einer vom Bistum veranstalteten Fortbildungswoche teil, mindestens alle neun Jahre an einem mehrwöchigen Fortbildungskurs. Näheres regeln die diözesanen Ordnungen.

Vollversammlung der deutschen Bischofskonferenz, Fulda, den 25. 9. 1979

RAHMENSTATUT FÜR PASTORAL-REFERENTEN(INNEN) IN DEN BISTÜMERN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

1. Beruf und kirchliche Stellung

1.1

„Pastoralreferent“ bezeichnet einen hauptberuflichen pastoralen Dienst. Taufe und Firmung vermitteln allen Gliedern der Kirche die Teilnahme am gemeinsamen Priestertum der Gläubigen. Diese beiden Sakramente sind auch die sakramentale Grundlage für die Beauftragung des Pastoralreferenten mit seinem Dienst. Dieser richtet sich primär auf bestimmte Sachgebiete bzw. bestimmte Lebensbereiche des christlichen Weltzeugnisses. Aufgabe des Pastoralreferenten ist es, die Glieder der Gemeinde zu einem christlichen Zeugnis in Familie, Kirche und Welt anzuregen und zu befähigen. Er soll mit den Gemeindegliedern klären, wie das Evangelium in den unterschiedlichen persönlichen und beruflichen Situationen bezeugt und gelebt werden kann¹).

Für seine Aufgabe bedarf er entsprechender geistlicher Voraussetzungen, der spezifischen Kenntnis der verschiedenen Lebens- und Sachbereiche und einer theologischen Ausbildung. Seine Eigenverantwortung ist in der Eigenständigkeit dieser Sachbereiche sowie in der durch Ausbildung und Berufserfahrung erworbenen Kompetenz begründet²). Als kirchlicher Beruf steht der Dienst des Pastoralreferenten unter der Leitung des Bischofs und ist daher im jeweiligen Einsatzbereich dem für die Leitung verantwortlichen Priester zugeordnet.

¹) Vgl. Beschluß der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz vom 2. 3. 77 „Grundsätze zur Ordnung der pastoralen Dienste“, 4.1–4.3

²) Vgl. II. Vat. Konzil, Gaudium et Spes 36 und 43

1.2

Wo es erforderlich ist, kann ein Pastoralreferent neben dem ihm eigenen beruflichen Auftrag zur Übernahme der einen oder anderen Aufgabe des kirchlichen Amtes herangezogen werden. Solche Beauftragungen erfolgen durch den dazu bevollmächtigten Amtsträger. Längerfristige Beauftragungen werden in jedem Fall vom Bischof ausgesprochen. Die Beauftragung sollte sich möglichst an dem Sachgebiet orientieren, für das der Pastoralreferent zuständig ist. Die Schwerpunkte der beruflichen Aufgaben und die kirchliche Stellung des Pastoralreferenten dürfen durch einzelne Beauftragungen mit Aufgaben des kirchlichen Amtes nicht verändert werden.

1.3

Die Berufsbezeichnung Pastoralreferent gilt für Laien im pastoralen Dienst mit theologischem Hochschulabschluß nach erfolgreicher Ablegung der 2. Dienstprüfung. Während des Vorbereitungsdienstes bezeichnet man den Bewerber als „Pastoralassistent im Vorbereitungsdienst“. Vom Ende des Vorbereitungsdienstes bis zum Abschluß der 2. Dienstprüfung ist die Berufsbezeichnung „Pastoralassistent“. Die Berufsbezeichnung „Pastoralassistent/referent“ gilt für hauptberufliche Mitarbeiter auf der Ebene des Dekanats und der Gemeinde (Pfarrverband, Pfarrgemeinde). Wird ein Laie mit theologischem Hochschulabschluß auf der Ebene der Region oder des Bistums eingesetzt, so richtet sich die Berufsbezeichnung nach seiner spezifischen Funktion. Die Bestimmungen dieses Statuts gelten dann in sinngemäßer Anwendung.

1.4

Der Beruf des Pastoralreferenten steht unter den in diesem Rahmenstatut genannten Bedingungen und im Rahmen des Bedarfs der Bistümer Männern und Frauen grundsätzlich in gleicher Weise offen.

2. Berufliche Aufgabenbereiche

Die spezifische Aufgabe des Pastoralreferenten liegt in der Anregung und Befähigung zum christlichen Dienst und Zeug-

nis in einzelnen Lebens- und Sachbereichen. In der Regel ist das seiner Aufgabe entsprechende Einsatzfeld der Pfarrverband (bzw. eine größere Seelsorgeeinheit). In der konkreten Stellenbeschreibung sind die Sachbereiche zu nennen, die den Schwerpunkt seiner Tätigkeit ausmachen. Je nach den pastoralen Strukturen und Erfordernissen und nach der besonderen Eignung des Pastoralreferenten ist eine Auswahl aus folgenden Sachbereichen zu treffen:

2.1 Aufbau von Gruppen und Förderung von Initiativen

Gewinnung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeitern; Heranbildung und Begleitung von Leitern altersspezifischer, problemorientierter und projektorientierter Gruppen; Mitarbeit in solchen Gruppen; Mitarbeit bei der organisatorischen Planung und bei der Wirksamkeit von Gruppen und Initiativen – insbesondere für den christlichen Dienst in der Gesellschaft; Mitwirkung bei der übergemeindlichen Koordination solcher Initiativen.

2.2 Vermittlung zwischen Verkündigung und konkreten Lebenssituationen

Befähigung von Mitarbeitern für Glaubensgespräche in den verschiedenen Gruppen; Mitwirkung bei Glaubensseminaren; Mitwirkung in der Gemeindekatechese und in der Ehe- und Familienpastoral; Befähigung von Erwachsenen zur religiösen Kindererziehung; Hilfen zur gläubigen Bewährung in unterschiedlichen beruflichen, familiären und sozialen Aufgabengebieten sowie in Grenzerfahrungen des Lebens.

2.3 Jugendarbeit, Erwachsenenbildung, katholische Verbandsarbeit

Mitarbeit bei der Planung, Organisation und Durchführung von Maßnahmen im Bereich der kirchlichen Jugendarbeit, der Erwachsenenbildung und der übrigen gemeindlichen Bil-

dungsarbeit; Unterstützung und Förderung katholischer Verbandsarbeit.

2.4 Schulischer Religionsunterricht

Erteilung von schulischem Religionsunterricht; Mitwirkung bei der Schulseelsorge und bei der Lehrerfortbildung.

2.5 Persönliche Beratung

Beratung in Glaubens- und Lebensfragen; Hausbesuche; Telefonseelsorge.

2.6 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Informationsdienst; Medienarbeit; kirchliche Werbung; Kontakte mit gesellschaftlichen Gruppen und Verbänden.

2.7 Mitwirkung in der Liturgie

Heranbildung von Mitarbeitern und Helfern für Gottesdienste; Mitwirkung bei der Vorbereitung und Gestaltung von Gottesdiensten; Mitwirkung bei der Liturgie im Rahmen der den Laien zukommenden Funktionen.

2.8 Diakonie

Mitarbeit bei diakonischen Aufgaben; Kooperation mit kirchlichen und kommunalen Einrichtungen im Bereich der Caritas und des Sozialwesens; Tätigkeit in Teilbereichen der Gemeindediakonie.

3. Voraussetzungen für den Dienst

Für die Anstellung als Pastoralreferent müssen bestimmte religiöse und kirchliche, menschliche und ausbildungsmäßige Voraussetzungen gegeben sein.

3.1

Religiöse und kirchliche Voraussetzungen sind persönliche Gläubigkeit, Gebet und Orientierung an der Heiligen Schrift, Übereinstimmung mit der Glaubenslehre und der Lebensordnung der katholischen Kirche, aktive Teilnahme am Leben einer Gemeinde und seinen gottesdienstlich-sakramentalen Formen, Bemühung um eine konkrete geistliche Lebensordnung, Erfahrung in ehrenamtlichen kirchlichen Aufgaben und Bereitwilligkeit, solche zu übernehmen.

3.2

Menschliche Voraussetzungen sind für den Beruf erforderliche körperliche und seelische Gesundheit, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Urteilskraft, Fähigkeit zur Wahrnehmung eigener Verantwortung, Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit anderen haupt- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Diensten und zum Eingehen auf unterschiedliche Lebenssituationen der Menschen.

3.3

Die Voraussetzungen bzgl. der Ausbildung bestehen in einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium der Theologie, in der Teilnahme an den verpflichtend vorgeschriebenen Veranstaltungen zur spirituellen und praktischen Vorbereitung auf den Beruf sowie im erfolgreichen Abschluß der zweiten Bildungsphase, wie sie im folgenden geregelt ist. Eine Zusatzausbildung oder ein Zweitstudium, das sich an einem Schwerpunktsachgebiet des Dienstes orientiert und mit der Ausbildungsleitung abgestimmt wird, ist erwünscht. Ob eine Zusatzausbildung oder ein Zweitstudium verpflichtend ist, wird im diözesanen Statut geregelt.

3.4

Voraussetzung für den Dienst als Pastoralreferent ist eine im Glauben angenommene und im Glauben gestaltete Lebensform: Verheiratete und unverheiratete Pastoralreferenten sollen in ihrem persönlichen Lebenskreis glaubwürdige Zeugen der Frohen Botschaft sein. Der Verheiratete soll danach trach-

ten, Ehe, Familie und Dienst aus der von Jesus Christus vorgelebten Liebe heraus in eine fruchtbare Einheit zu bringen; allerdings wird dies nicht ohne Verzicht und Opfer möglich sein. Der Unverheiratete soll sein Freisein von familiären Verpflichtungen in den Dienst seiner Hinwendung zu Gott und der helfenden Liebe zu den Gliedern der Gemeinde stellen. Ein Pastoralreferent, der um des Reiches Gottes und um des ungeteilten Dienstes in der Nachfolge Jesu willen auf die Ehe verzichtet, soll diesen Entschluß als besonderes Zeichen der Liebe Jesu verwirklichen.

Voraussetzung für die Anstellung Verheirateter ist das Einverständnis des Ehepartners mit der Übernahme des pastoralen Dienstes. Im übrigen gelten die „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“³).

4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

Die Bildung des Pastoralreferenten gliedert sich in drei Phasen: die Ausbildung, die Berufseinführung und die Fortbildung nach der 2. Dienstprüfung. Die wesentlichen Elemente der Bildung sind die Förderung und Entfaltung der Spiritualität des pastoralen Dienstes, die Grundlegung, Vertiefung und fortlaufende Ergänzung im theologischen Wissen und in der Kenntnis spezifischer Lebens- und Sachbereiche sowie die Vermittlung, Einübung und Weiterentwicklung der pastoralpraktischen Befähigung. In jeder Bildungsphase müssen sich Spiritualität, Theologie und pastoralpraktische Bildung gegenseitig ergänzen. Unbeschadet der Verantwortung der Bistümer und der Ausbildungsstätten für die Bildung der Pastoralreferenten sind die ständige spirituelle und menschliche Formung sowie die theologische und pastoralpraktische Aus- und Fortbildung zunächst Aufgabe der Bewerber bzw. der Pastoralreferenten selbst.

³ s. u. S. 109.

4.1

Die Phase der Ausbildung wird durch den Beginn des theologischen Hochschulstudiums und die erfolgreiche Ablegung des Abschlußexamens (1. Dienstprüfung), ggfs. durch den Abschluß eines Zweitstudiums, begrenzt. Das theologische Studium richtet sich nach den für den Diplomstudiengang Katholische Theologie geltenden Studienordnungen. An der Stelle der kirchlich anerkannten theologischen Diplomprüfung bzw. einer entsprechenden kirchlichen Prüfung kann der erfolgreiche Abschluß des Staatsexamens für den Religionsunterricht in der Sekundarstufe II treten. Um die Differenz zum Diplomstudiengang möglichst auszugleichen, sind im letzteren Fall theologische Ergänzungsstudien mit einem in der diözesanen Ausbildungsordnung näher festzulegenden Leistungsnachweis erforderlich.

Der Bischof bestellt einen für die Ausbildung der Pastoralreferenten Verantwortlichen (Ausbildungsleiter). Er soll nicht zugleich Regens für Priesteramtskandidaten sein. Er ist verantwortlich für die Planung und Durchführung der pastoral-praktischen Ausbildung, er legt auch die Termine für die Klausurveranstaltungen zur geistlichen Besinnung während der Semesterferien fest. Ferner hat er gegenüber dem Bischof die Befähigung des Bewerbers für den pastoralen Dienst zu beurteilen. Besteht in seinem Bistum ein Studienort mit dem Diplomstudienfach Katholische Theologie, so bestellt der Bischof auch einen Priester für die Studenten mit dem Berufsziel Pastoralreferent. Dieser Priester (Mentor) hat die Aufgabe, die spirituelle und menschliche Vorbereitung auf den Beruf zu fördern und während des Semesters entsprechende Übungen festzulegen und durchzuführen. Zur Stellungnahme über die Eignung für eine Anstellung wird er nicht herangezogen. Auch er soll nicht Regens für Priesteramtskandidaten sein. Während der ersten Semester bietet der für die Ausbildung Verantwortliche einführende und orientierende Veranstaltungen für Theologiestudenten an, die an einem kirchlichen Dienst interessiert sind. Spätestens vom vierten Studiensemester an ist der Bewerber für den Beruf des Pastoralreferenten zum Kontakt mit dem für die Ausbildung Verantwortlichen des Bistums verpflichtet, in

dem er sich um eine Anstellung bewirbt; dieser ist rechtzeitig von einem Wechsel des Studienortes zu unterrichten. Auch hält der Bewerber vom vierten Semester an kontinuierlichen Kontakt mit dem am Studienort für die spirituelle und menschliche Vorbereitung verantwortlichen Priester. Gemäß dem diözesanen Statut und der diözesanen Ausbildungsordnung ist der Bewerber in der Ausbildungszeit zur Teilnahme an studienbegleitenden Maßnahmen verpflichtet. Das Minimum für die diözesanen Regelungen spiritueller Art ist: in jedem Studiumsemester ein Wochenende der geistlichen Besinnung, das dreimal (zu Beginn, in der Mitte und gegen Ende des Studiums) breiter angelegt sein soll. Das Minimum der diözesanen Regelungen pastoral-praktischer Art ist: ein mehrwöchiges Praktikum im Bereich der Gemeinde- und Kategorialseelsorge sowie des schulischen Religionsunterrichts und in der Mitte sowie gegen Ende des Studiums eine pastoral-praktische Werkwoche, die den Kontakt mit der Pastoral des Bistums fördern soll.

4.2

Die Phase der Berufseinführung dauert drei Jahre. Zunächst ist der Bewerber wenigstens ein Jahr tätig als „Pastoralassistent im Vorbereitungsdienst“, die übrige Zeit zur weiteren Berufseinführung als „Pastoralassistent“.

Nach dem Vorbereitungsdienst wird aufgrund eines Leistungsnachweises über die Eignung für die Anstellung als Pastoralassistent entschieden. Am Ende der zweiten Bildungsphase steht die 2. Dienstprüfung, die praktische wie theoretische Leistungsnachweise umfaßt. Sie kann frühestens nach zwei Dienstjahren als Pastoralassistent und spätestens bis zum Ende des fünften Dienstjahres als Pastoralassistent abgelegt werden; näheres regelt das diözesane Statut. Nach der 2. Dienstprüfung wird über die Anstellung als Pastoralreferent entschieden.

Die zweite Bildungsphase dient folgenden Zielen: Vertrautwerden mit der Gemeindepastoral, Einarbeitung in den kategorialen Dienst in einer größeren Seelsorgeeinheit, Einübung in die verantwortliche Übernahme der beruflichen Aufgaben, theologische Reflexion der Praxiserfahrungen sowie praxis-

orientierte Vertiefung der theologischen Studien, Entfaltung einer berufsspezifischen Spiritualität.

Zur ersten Stufe der Berufseinführung (Vorbereitungsdienst) gehören ein etwa halbjähriges Praktikum in einer größeren Seelsorgeeinheit (in der Regel auf der Ebene eines Pfarrverbandes oder eines Dekanats) mit einem besonderen Einsatzschwerpunkt in einer Pfarrgemeinde, eine theoriebegleitete praktische Einführung in verschiedene für den Dienst des Pastoralreferenten signifikante Aufgabenbereiche (Gesamtdauer etwa 10 Wochen), praxisbezogene theologische Aufbaustudien (Gesamtdauer etwa 8 Wochen) sowie eine mehrtägige Klausurveranstaltung zur geistlichen Besinnung. Die genannten Maßnahmen können jeweils zusammenhängend oder in mehreren Einheiten durchgeführt werden. Näheres über die Inhalte und die zeitliche Abfolge regelt das diözesane Statut. Während der zweiten Stufe der Berufseinführung (erste Dienstjahre) wird ausreichend Gelegenheit zur gemeinsamen Analyse und zur theologischen Reflexion der Praxiserfahrung sowie zur praxisorientierten Vertiefung theologischer Studien geboten. Das zeitliche Mindestmaß für die praxisbegleitende theologische Bildung beträgt insgesamt 30 Tage pro Jahr; innerhalb dieser Angebote ist auch eine mehrtägige Veranstaltung zur geistlichen Besinnung anzusetzen.

Die Phase der Berufseinführung in den Dienst des Pastoralreferenten ist gesondert von der Priesterfortbildung zu konzipieren. Der Leiter der zweiten Bildungsphase kann mit dem für die Ausbildung der Pastoralreferenten Verantwortlichen identisch sein. Mit Rücksicht auf die praktische Zusammenarbeit sind auch gemeinsame Bildungsveranstaltungen für Pastoralassistenten mit den anderen pastoralen Diensten vorzusehen, wo sich dies von den konkreten Themen her nahelegt.

4.3

Die dritte Bildungsphase (Fortbildung) umfaßt die ganze Dienstzeit vom Abschluß der 2. Dienstprüfung an. Sie dient vor allem dem Austausch und der gemeinsamen Reflexion über Praxiserfahrungen und pastorale Aufgabenstellungen sowie

der Anregung und Hilfe zu einem kontinuierlichen Kontakt mit der Entwicklung theologischer Fragestellungen.

Wesentliche Elemente der Fortbildung sind periodische eintägige Fortbildungsveranstaltungen, mindestens alle drei Jahre ein Wochenkurs, alle neun Jahre ein sich über mehrere Wochen erstreckender Kurs.

Diese Fortbildungsveranstaltungen werden zum Teil für die verschiedenen hauptberuflichen pastoralen Dienste gemeinsam angeboten. Es ist aber dafür Sorge zu tragen, daß auch genügend Fortbildungsmöglichkeiten für den spezifischen Aufgabenbereich der Pastoralreferenten gegeben sind. In besonderer Weise gilt das für das Angebot spiritueller Anregungen und Hilfen, das nicht nur der persönlichen Initiative des einzelnen überlassen werden kann, sondern auch fester Bestandteil der Fortbildung sein muß.

5. Anstellung und arbeitsvertragliche Bestimmungen

Die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses und die beruflichen Aufgaben des Pastoralreferenten werden im Arbeitsvertrag geregelt, den das Bistum mit ihm abschließt. Die diözesane Arbeitsvertragsordnung und das diözesane Statut für Pastoralreferenten sind Bestandteil des Arbeitsvertrags. Für die Gestaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen gelten insbesondere die folgenden Richtlinien:

5.1

Während des Vorbereitungsdienstes besteht ein Ausbildungsverhältnis.

5.2

Nach erfolgreichem Abschluß des Vorbereitungsdienstes entscheidet das Bistum zunächst über eine befristete, nach erfolgreichem Abschluß der 2. Dienstprüfung über eine unbefristete Anstellung. Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach der diözesanen Arbeitsvertragsordnung, sofern nicht im Statut des Bis-

tums oder im Arbeitsvertrag ausdrücklich andere Regelungen getroffen sind.

5.3

Die Stellenzuweisung erfolgt durch den Bischof. Zu Beginn seiner Tätigkeit und bei einem Wechsel des Dienstortes wird der Pastoralreferent in seinem Einsatzbereich durch den für die Leitung verantwortlichen Priester in geeigneter Weise – möglichst bei sonntäglichen Gemeindegottesdiensten – in seinen Wirkungskreis eingeführt.

5.4

Über eine Versetzung aufgrund der pastoralen Erfordernisse oder auf eigenen Wunsch des Pastoralreferenten entscheidet der Dienstgeber.

Ein Pastoralreferent kann nur dort eingesetzt werden, wo von den bestehenden oder neu zu ordnenden pastoralen Strukturen her ein Arbeitsfeld zu umschreiben ist, das es ihm ermöglicht, die ihm eigenen beruflichen Aufgaben in der seiner Ausbildung entsprechenden Verantwortlichkeit wahrzunehmen. Wenngleich der Pastoralreferent daher meist einem ganzen Pfarrverband (bzw. einer entsprechenden größeren Seelsorgeeinheit) zugeordnet ist, so ist es im pastoralen Interesse doch notwendig, daß er in einer Gemeinde des Pfarrverbandes wohnt und am Leben dieser Gemeinde aktiven Anteil nimmt. Die Erteilung des schulischen Religionsunterrichts erfolgt auf der Grundlage der diözesanen Ordnung, der Bestimmungen des Schulgesetzes des betreffenden Landes und der Vereinbarungen zwischen Land und Bistum. Für die Zeit seiner befristeten Anstellung erhält er die vorläufige Unterrichtserlaubnis, mit seiner unbefristeten Anstellung die Missio für Religionsunterricht und Katechese. Der Pastoralreferent soll in der Regel nicht mehr als 12 Wochenstunden schulischen Religionsunterricht erteilen.

5.5

Im Bereich seiner dienstlichen Tätigkeit nimmt der Pastoralreferent an den regelmäßigen Seelsorgebesprechungen teil.

Seine Mitgliedschaft in den Gremien der kirchlichen Mitverantwortung regelt das diözesane Recht. Unbeschadet seiner Eigenverantwortung in dem ihm zukommenden Kompetenzbereich ist er zur Zusammenarbeit mit allen anderen pastoralen Diensten verpflichtet.

Der in seinem Einsatzbereich für die Leitung verantwortliche Priester ist der unmittelbare Vorgesetzte des Pastoralreferenten. Um der Einheit des pastoralen Dienstes willen ist der Pastoralreferent an dessen Weisungen gebunden. Das Verfahren im Konfliktfall wird durch das diözesane Recht geregelt. Vor der Einleitung gerichtlicher Schritte muß der Pastoralreferent die Schiedsstelle des Bistums anrufen.

5.6

Die Zuständigkeit für den fachgerechten Einsatz der Pastoralreferenten sowie für die Durchführung der spirituellen und fachlichen Fortbildung innerhalb der Diözesanleitung regelt das diözesane Statut.

5.7

Für die Regelung des Urlaubs und der Kündigung gilt das diözesane Recht.

Die Gestaltung der Arbeitszeit muß auf die pastoralen Erfordernisse im Einsatzbereich Rücksicht nehmen. Sie ist vom unmittelbaren Vorgesetzten im Benehmen mit dem Pastoralreferenten und den anderen pastoralen Diensten festzulegen. Das Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten regelt das diözesane Recht. Dem Pastoralreferenten steht ein voller freier Tag in der Woche zu.

Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gem. § 626 BGB liegt u. a. vor bei einem schweren Verstoß gegen die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, bei offenkundigem Verstoß gegen die katholische Glaubens- und Sittenlehre und bei Verstoß gegen die „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“ (s. o. 3.4).

5.8

Die Mitarbeitervertretung für Pastoralreferenten wird durch die Bistümer nach Maßgabe der von der Deutschen Bischofskonferenz beschlossenen Rahmenordnung (MAVO) in der diözesanen Mitarbeitervertretungsordnung geregelt.

6. Beauftragung zur Mitwirkung in Aufgaben des kirchlichen Amtes

Pastoralreferenten können über die Erteilung der Missio für Religionsunterricht und Katechese hinaus zur Mitwirkung an der einen oder anderen Aufgabe des kirchlichen Amtes beauftragt werden. Für diese Beauftragungen gelten die folgenden Richtlinien:

6.1

Beauftragungen für den Verkündigungsdienst und die Übernahme liturgischer Dienste sind im Rahmen der allgemein für eine Beauftragung von Laien geltenden Bestimmungen möglich⁴⁾. Abgesehen von möglichen Einzelbeauftragungen durch den Pfarrer ist für eine längerfristige Beauftragung durch den Bischof zunächst die pastorale Notwendigkeit zu prüfen. Außerdem ist dafür Sorge zu tragen, daß im Falle eines pastoralen Erfordernisses nicht nur hauptberufl. angestellte, sondern auch geeignete ehrenamtlich tätige Laien solche Aufträge wahrnehmen. Schließlich ist darauf zu achten, daß nicht durch eine Kumulierung von Aufgaben des kirchlichen Amtes bei einem Pastoralreferenten das Spezifische seines Berufes

⁴⁾ Siehe: Die Beauftragung von Lektoren, Akolythen und Kommunionhelfern in den katholischen Bistümern des deutschen Sprachgebietes, Einsiedeln usw. 1974, bes. S. 14, III und 51 f. – Kommunionsspendung und Eucharistieverehrung außerhalb der Messe, Studienausgabe, Einsiedeln usw. 1976, bes. Nr. 17 – Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland (Offizielle Gesamtausgabe I, Freiburg usw. 1976): Richtlinien für die Beteiligung der Laien an der Verkündigung Nr. 1.4.1 – 3.3; Beschluß: Die pastoralen Dienste in der Gemeinde Nr. 3 und 4.

und Dienstes verdeckt wird. Spricht die Prüfung der Situation nach diesen Kriterien für eine Beauftragung des Pastoralreferenten, gilt der Nachweis seiner theologischen Befähigung als gegeben.

6.2

Soweit in der Zeit des Priestermangels Bezugspersonen in Gemeinden, für die kein eigener Priester am Ort zur Verfügung steht, benannt werden müssen, ist zunächst an ehrenamtliche Kräfte zu denken. Daneben kann auch ein hauptberuflich im pastoralen Dienst tätiger Laie mit dieser Funktion betraut werden; auf jeden Fall soll die Verbindung zum Pfarrer der größeren pastoralen Einheit nicht von einem allein, auch nicht vom Pastoralreferenten allein, sondern durch Teilaufträge von mehreren geeigneten Laien aufrechterhalten werden. Die Weise, wie der Priester und die Bezugspersonen ihren Dienst ausüben, muß auch im Bewußtsein der Gemeinden deutlich werden lassen, daß die Leitung der Gemeinde beim Pfarrer liegt.

Vollversammlung der deutschen Bischofskonferenz, Fulda, den 19. 9. 1978

RAHMENORDNUNG FÜR DIE AUSBILDUNG, BERUFSEINFÜHRUNG UND FORTBILDUNG VON PASTORALREFERENTEN(INNEN)

Einleitung

1.

Die Rahmenordnung enthält allgemeine Weisungen, die in diözesanen Ordnungen für die Ausbildung, die Berufseinführung und die Fort- und Weiterbildung der Pastoralreferenten konkretisiert werden. Die Rahmenordnung soll in diesem Bereich Gemeinsamkeit und Vergleichbarkeit ermöglichen. Sie trägt damit zur Entwicklung des Berufsprofils für Pastoralreferenten bei.

Zum Berufsbild des Pastoralreferenten

2.

Die Rahmenordnung orientiert sich an dem Berufsbild, das im „Rahmenstatut für Pastoralreferenten“ (1.1-1.4) umrissen ist. Wichtige Grundlagen sind ferner die Aussagen des Zweiten Vatikanischen Konzils über das gemeinsame Priestertum der Glaubenden und über die Teilnahme des ganzen Gottesvolkes am dreifachen Amt Jesu Christi (bs. Lumen Gentium 31, 33; Apostolicam Actuositatem 6, 7, 20). Rahmenstatut und Rahmenordnung sind eine Fortschreibung des Beschlusses der Gemeinsamen Synode „Die pastoralen Dienste in der Gemeinde“ (bs. 3.1.1; 3.1.2; 3.3.1) und des Beschlusses der Deutschen Bischofskonferenz „Grundsätze zur Ordnung der pastoralen Dienste“ (März 1977).

I. Elemente der Rahmenordnung

Das Bildungsziel

3.

Ziel der Bildung des Pastoralreferenten ist der Christ, der aufgrund seiner Studien und seiner pastoralen Befähigung, seiner gläubigen Haltung und seiner menschlichen Reife geeignet ist, aus innerer Bereitschaft für den Anruf Jesu Christi, in Übereinstimmung mit der Kirche und in hilfsbereiter Liebe zu den Menschen innerhalb wie außerhalb der Kirche

- christliches Zeugnis in Familie, Beruf und Gesellschaft anzuregen und zu unterstützen,
- in Gruppen, Verbänden, Arbeitskreisen und Initiativen, insbesondere auf den Weltdienst hin, sachkundig mitzuwirken,
- dem Austausch von Glauben und Welterfahrung zu dienen,
- die Präsenz von Kirche und Gemeinde in der Welt zu fördern.

Die Bildungsphasen

4.

Da sich die Bedingungen und Bezugsfelder für den Dienst des Pastoralreferenten laufend ändern, sind seine Bildung und Befähigung nie endgültig abgeschlossen. Entsprechend den Schritten in eine vollverantwortliche Berufspraxis gliedert sich die Bildung in drei Phasen:

- die Phase der Ausbildung, in der die wesentlichen Voraussetzungen für die Ausübung eines hauptberuflichen pastoralen Dienstes geschaffen werden,
- die Phase der unmittelbaren Berufseinführung und einer ersten Bewährung im Dienst,
- die Phase der Fortbildung während des gesamten weiteren Dienstes.

Dimensionen der Bildung

5.

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 des theologischen Wissens, der wissenschaftlichen Reflexion des pastoralen Tuns und der Kenntnis spezifischer Lebens- und Sachbereiche,
- Einübung und Weiterentwicklung pastoral-praktischer 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.

II. Die erste Bildungsphase: Ausbildung

Umfang und Ziel der ersten Bildungsphase

6.

Die erste Bildungsphase beginnt mit dem 1. Semester des Studiums an einer katholisch-theologischen Fakultät (Fachbereich, Hochschule). Sie dauert in der Regel 5 Jahre und endet mit dem theologischen Abschlußexamen (kirchliche Abschlußprüfung bzw. anerkannte Diplomprüfung).

Es empfiehlt sich, daß der Student bereits zu Beginn seines Studiums Verbindung aufnimmt mit dem Ausbildungsleiter des Bistums, in dem er eine Anstellung als Pastoralreferent erstrebt. In der Regel geschieht dies spätestens zu Beginn des 4. Studiensemesters. Von da an nimmt der Student an der spirituellen und berufspraktischen Begleitung des Hochschulstudiums teil.

An die Stelle des theologischen Abschlußexamens (Diplomexamen) kann das Staatsexamen für den Religionsunterricht in der Sekundarstufe II (80 Semesterwochenstunden) treten. In diesem Fall sind theologische Ergänzungsstudien erforderlich, die in der diözesanen Ausbildungsordnung näher bestimmt werden. Inhaltlich müssen die Ergänzungsstudien mindestens

den Anspruch von 60 Semesterwochenstunden aus dem Diplomstudiengang erfüllen. Der Erfolg wird durch eine kirchliche Ergänzungsprüfung nachgewiesen.

Ziel der ersten Bildungsphase sind die menschlichen, religiösen, kirchlichen und ausbildungsmäßigen Voraussetzungen für die Ausübung eines hauptberuflichen pastoralen Dienstes. Diesem Ziel dienen spirituelle Anregungen und Übungen, wissenschaftliche Studien und die praktische Erprobung im späteren Berufsfeld.

Die spirituelle Vorbereitung und die pastoral-praktische Einübung sind eigenständig auf das Berufsbild des Pastoralreferenten hin zu konzipieren; sie heben sich von der Vorbereitung auf andere pastorale Berufe (Priester, Diakon) ab.

Struktur der Ausbildung

7.

Die Phase der Ausbildung gliedert sich in drei Stufen:

1. Stufe: (1.-4. Semester): Einführung in das wissenschaftliche Studium, erster Studienabschnitt, Vorklärung der Eignung für einen pastoralen Dienst als Laie, in der Regel ab dem 4. Semester Teilnahme an der spirituellen und berufspraktischen Einführung (Bewerberkreis).
2. Stufe: (5.-6. Semester): Nach Möglichkeit zeitweiliger Wechsel des Studienortes, Praktika zur Vorklärung geeigneter Sachgebiete für den künftigen Dienst, Vorklärung der Frage eines Zweitstudiums, spirituelle Vertiefung.
3. Stufe: (7.-10. Semester): Schwerpunktbildung im theologischen Studium, Entscheidung über ein Zweitstudium und dessen zeitlichen Ablauf, weitere Vertiefung der Spiritualität, berufspraktische Erprobung in Sachgebieten des künftigen Dienstes, Abschluß des theologischen Studiums, (falls kein Zweitstudium begonnen wird) endgültige Klärung der menschlichen und

geistlichen Voraussetzungen für den Dienst als Pastoralreferent. Im Falle eines Zweitstudiums verlängert sich die 3. Stufe bis zu dessen Abschluß.

Bewerberkreis

8.

Für Studenten, die eine Anstellung als Pastoralreferent im Bistum anstreben, bildet das jeweilige Bistum einen Bewerberkreis. Ziel des Bewerberkreises ist es,

- Hilfen zu bieten für die menschliche und spirituelle Vorbereitung, für individuelle und gemeinsame Glaubenserfahrungen,
- gemeinsam Gottesdienste zu feiern,
- die berufspraktische Einführung und Erprobung zu fördern,
- Formen der Mitverantwortung der Bewerber für ihre Ausbildung zu entwickeln,
- die Gelegenheit zu schaffen, daß die späteren Pastoralreferenten frühzeitig einander kennenlernen und die Kommunikation und Kooperation miteinander einüben,
- den Kontakt zur Bistumsleitung zu ermöglichen.

Die regelmäßige Mitarbeit im Bewerberkreis ist Voraussetzung für die Anstellung, begründet aber kein Anrecht auf eine Anstellung. Die Zahl der Teilnehmer am Bewerberkreis soll in einem angemessenen Verhältnis zum Personalbedarf des Bistums stehen. Die Anmeldung zum Bewerberkreis soll frühestens im 2. und in der Regel spätestens zum Beginn des 4. Studiensemesters erfolgen. Die Teilnahme am Bewerberkreis eines anderen Bistums kann angerechnet werden.

Die Leitung des Bewerberkreises sowie die Entscheidung über die Aufnahme eines Bewerbers liegen beim Ausbildungsleiter des Bistums. Erweist sich ein Bewerber nach dem Urteil des Ausbildungsleiters als nicht geeignet, so scheidet er aus dem Bewerberkreis aus. Zuvor führt der Ausbildungsleiter mit dem Betroffenen ein Gespräch über die Gründe. Dieser hat das Recht, ohne aufschiebende Wirkung eine Prüfung der Entscheidung durch den Bischof zu beantragen. Soweit ein Bewerber

berkreis während des Semesters nicht unmittelbar die oben genannten Aufgaben erfüllen kann, vermittelt der Ausbildungsleiter die entsprechenden Hilfen (etwa an Hochschulorten außerhalb des Bistums).

Bewerber, die an der Vorbereitung auf das Priestertum teilgenommen und während der Ausbildungszeit ihre Berufsentcheidung geändert haben, können auch später in den Bewerberkreis aufgenommen werden. Für sie ist in der Regel eine halbjährige Einführungszeit vorzusehen; sie soll der Klärung der eigenen Entscheidung wie der Entscheidung des Ausbildungsleiters über die voraussichtliche Eignung als Pastoralreferent dienen.

Der Ausbildungsleiter

9.

Der Bischof bestellt einen Ausbildungsleiter für die Bewerber seines Bistums. Sofern dieser ein Priester ist, soll er nicht zugleich Regens für Priesteramtskandidaten sein.

Zu den spezifischen Aufgaben des Ausbildungsleiters gehören:

- Erteilung von Auskünften über den Bedarf an Pastoralreferenten und über Einsatzmöglichkeiten im Bistum,
- die Leitung des Bewerberkreises,
- Beratung der Studenten in der konkreten Durchführung ihres Studiums,
- Entscheidung bei der Auswahl geeigneter Praktika,
- Festlegung der mehrtägigen Klausurveranstaltungen zur geistlichen Besinnung, der pastoral-praktischen Werkwochen und der mehrwöchigen Praktika; diese Veranstaltungen werden vom Bistum getragen,
- Sorge für Angebote von Begegnungsmöglichkeiten und Kommunikationsformen, z. B. Feiern, Studentenwallfahrt, theologische Arbeitsgemeinschaft, pastoral-soziale Aktionskreise,
- Absprache mit dem Bewerber, wo und in welcher Weise sich dieser während der Ausbildungszeit am Leben einer Gemeinde aktiv beteiligt,

- Stellungnahme für die Entscheidung des Bischofs über die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst.

Auch in Studienzeiten außerhalb des Bistums hält der Bewerber Kontakt mit dem Ausbildungsleiter; ggf. benennt dieser eine geeignete Kontaktperson am Studienort.

Der geistliche Berater

10.

An einem Studienort, an dem Bewerber für den Beruf des Pastoralreferenten studieren, bestellt der zuständige Bischof für sie einen Priester als Berater zur geistlichen und menschlichen Begleitung. Dieser soll nicht zugleich Regens für Priesteramtskandidaten sein.

Der geistliche Berater ist Begleiter und Helfer der Studenten bei ihrem Bemühen,

- das eigene Leben aus dem Glauben zu gestalten,
- Theologie für geistliche Erfahrung und das Zeugnis des Glaubens fruchtbar werden zu lassen,
- das persönliche Verhältnis zur Kirche und zur Gemeinde zu entfalten,
- Gemeinschaft zu finden und zu gestalten,
- die geistlichen Perspektiven bestimmter Sachgebiete zu erkennen,
- die Berufsfrage zu klären.

Zu den spezifischen Aufgaben des geistlichen Beraters gehören:

- Einzelgespräche zur Beratung und geistlichen Begleitung,
- geistliche Gespräche in Gruppen und Meditationskreisen,
- regelmäßige Feier der Liturgie, Hinführung zum persönlichen Gebet und zum sakramentalen Leben,
- Hilfen zur persönlichen Gewissenserforschung, Hinführung zu Buße und Umkehr, Spendung des Bußsakramentes,
- Durchführung eines Wochenendes geistlicher Besinnung in jedem Semester,
- ggf. Mithilfe für Angebote von Begegnungsmöglichkeiten und Kommunikationsformen am Studienort.

Der geistliche Berater kann in seinen Aufgaben durch vom Bischof bestellte Mitarbeiter (Priester oder Laien) unterstützt werden. Zu einer Stellungnahme für die Entscheidung des Bischofs über Aufnahme in den Vorbereitungsdienst wird er nicht herangezogen (vgl. Nr. 16).

Spirituelle und pastoral-praktische Vorbereitung

11.

Zuerst ist es die umfassende Aufgabe des Bewerbers selbst, sein wissenschaftliches Studium zu gestalten, sich pastoral-praktische Erfahrungen anzueignen und sich um seine menschliche Reifung sowie um eine Spiritualität zu bemühen, die seinen Dienst als Laie inmitten von Kirche und Gemeinde zu tragen vermag. Daher wird er sich kontinuierlich am gottesdienstlichen Leben einer Gemeinde beteiligen und Erfahrungsmöglichkeiten in der Gruppenpastoral wahrnehmen.

Daneben werden auch im Bewerberkreis Hilfen angeboten zur spirituellen Begleitung und pastoral-praktischen Vorbereitung. Ihre konkrete Gestaltung muß weitgehend der Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsleiter, geistlichem Berater und Studenten anvertraut werden. Um eine Vergleichbarkeit des Umfangs der spirituellen und pastoral-praktischen Begleitung willen schreiben die Ausbildungsordnungen der Bistümer wenigstens die Teilnahme an folgenden Veranstaltungen verpflichtend vor:

- drei mehrtägige Klausurveranstaltungen zur geistlichen Besinnung (möglichst am Beginn der Ausbildung, nach dem 4. und 9. Semester),
- je ein Wochenende der geistlichen Besinnung in den übrigen Semestern,
- je eine pastoral-praktische Werkwoche nach dem 5. und 8. Semester, -
- drei mehrwöchige Praktika: in der Gemeinde- und Kategorialeseelsorge, im sozialen und caritativen Bereich sowie im Religionsunterricht.

Gestaltung, Dauer und Durchführung der Praktika werden in der diözesanen Ausbildungsordnung näher geregelt. Es ist

darauf zu achten, daß der Bewerber nicht nur eine erste allgemeine Vertrautheit mit der Gemeinde- und Gruppenpastoral erlangt, sondern auch an die praktischen Erfordernisse bestimmter Sachgebiete herangeführt wird.

Das Studium der Theologie

12.

Die katholische Theologie soll den von der Kirche bezeugten Glauben an Gott, der sich in Jesus Christus endgültig zum Heil der Menschen geoffenbart hat, wissenschaftlich reflektieren und erschließen. 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 der katholischen Theologie soll dem künftigen Pastoralreferenten Sachkenntnis und Vertrautheit mit den Methoden der Theologie vermitteln, so daß er sich in den Aufgaben und Problemfeldern seines kirchlichen Dienstes ein theologisches Urteil bilden, Strömungen und Tendenzen der Zeit von der Theologie her kritisch analysieren kann. Es soll dazu beitragen, seinen Glauben zu vertiefen und seine berufliche Identität zu finden. Es soll ihn insbesondere befähigen, theologisch verantwortet dem Austausch von Glauben und Welterfahrung zu dienen.

13.

Bewerber für den Beruf des Pastoralreferenten nehmen an dem Diplomstudiengang Katholische Theologie an den Universitäten bzw. Hochschulen teil. Das Studium endet mit der kirchlichen Abschlußprüfung. Wenn die örtliche Diplomprüfung als kirchliche Abschlußprüfung gelten soll, ist darauf zu achten, daß die Prüfenden kirchlich rechtmäßig zur Abnahme der Prüfung beauftragt sind und daß Vertreter des zuständigen Bischofs an der Prüfung teilnehmen.

Theologische Ergänzungsstudien für Bewerber mit dem Staatsexamen für Religionsunterricht in der Sekundarstufe II und die kirchliche Ergänzungsprüfung (vgl. Nr. 6) werden in den örtlichen Studienordnungen geregelt.

14.

Insbesondere in der praktischen Fächergruppe und bei den humanwissenschaftlichen Studienanteilen des Diplomstudienanges ist das besondere Berufsprofil des Pastoralreferenten zu beachten. Dies betrifft sowohl die Studienziele als auch die Studien- und Prüfungsinhalte. Die sachliche Nähe der praktischen Fächergruppe zu den Praktika und zur praktischen Schwerpunktbildung des Studiums fordert spezifische Lehrangebote, die sich an den Tätigkeitsfeldern des späteren Berufs orientieren. Über den Bereich der praktischen Fächergruppe hinaus gilt dasselbe auch für das Angebot an Pflichtseminaren. Einzelheiten müssen die örtlichen Studienordnungen regeln; hierbei sind die vorhandene Lehrkapazität wie auch das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Priesteramtskandidaten und Bewerbern für den Beruf des Pastoralreferenten zu berücksichtigen.

Je nach den örtlichen Gegebenheiten können für künftige Pastoralreferenten Möglichkeiten eröffnet werden, den Studiengang Katholische Theologie stärker auf ihren Beruf hin auszugestalten. Hierfür bietet sich an, entweder einige Elemente aus den Lehramtsstudiengängen in nichttheologischen Fächern wahlweise zu übernehmen oder die human- und sozialwissenschaftlichen Studienanteile des Studienganges in begrenztem Umfang zu erweitern. Mit Rücksicht auf die theologische Verantwortung des späteren Dienstes dürfen jedoch derlei Varianten, die über die üblichen Wahlelemente des Studienganges hinausgreifen, insgesamt nicht mehr als 10 % der Pflichtstundenzahl des Studienganges ausmachen. Auch muß bei der Einbeziehung nichttheologischer Methoden und Erkenntnisse ein Austausch zwischen Human- oder Sozialwissenschaft und Theologie gefördert werden, damit nicht ein unvermitteltes Nebeneinander entsteht. Die Einzelheiten sind in der örtlichen Studienordnung zu regeln.

Zweitstudien

15.

Die Orientierung an Sachgebieten kann für den Beruf des Pastoralreferenten Zweitstudien in nichttheologischen Fächern und Fachbereichen wünschenswert erscheinen lassen. Elemente von Zweitstudien gibt es bereits im Diplomstudengang Katholische Theologie: zum einen werden nichttheologische Methoden in das Instrumentarium theologischer Fächer einbezogen, zum anderen können in begrenztem Ausmaß berufsorientierte Varianten bei den Studien- und Prüfungsinhalten vorgesehen werden.

Ob darüberhinaus ein nichttheologisches Teil- oder Vollstudium aufgenommen wird, liegt an der Initiative des Bewerbers; es kann auch durch den individuellen Rat des Ausbildungsleiters oder durch die Anstellungsbedingungen eines Bistums veranlaßt sein. In jedem Fall bedürfen Umfang und zeitliche Planung eines Zweitstudiums der Absprache zwischen dem Ausbildungsleiter und dem Bewerber. In der Regel wird das Zweitstudium nach der 2. Stufe der Ausbildung eingefügt oder nach dem Abschluß des theologischen Studiums angefügt.

Der Bewerber gehört auch während eines Zweitstudiums dem Bewerberkreis an. Er nimmt weiter an der geistlichen Besinnung und am gemeinsamen liturgischen Leben teil. In Absprache mit dem Ausbildungsleiter bemüht er sich um Formen einer pastoral-praktischen Einübung, die auf die Studienziele und -inhalte seines Zweitstudiums abgestimmt sind.

III. Die zweite Bildungsphase: Berufseinführung

Umfang und Ziel der zweiten Bildungsphase

16.

Die zweite Bildungsphase beginnt mit der Aufnahme in den Vorbereitungsdienst des Bistums und endet mit der 2. Dienstprüfung. Über die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst ent-

scheidet der Bischof. Für seine Entscheidung holt er Stellungnahmen ein vom Ausbildungsleiter, vom Pfarrer, in dessen Gemeinde der Student in der Ausbildungsphase mitgearbeitet hat, sowie von Personen, die verantwortlich die Praktika während der ersten Bildungsphase begleitet haben.

Während des Vorbereitungsdienstes bezeichnet man den Bewerber als „Pastoralassistent im Vorbereitungsdienst“. Nach dem Vorbereitungsdienst bis zur 2. Dienstprüfung lautet die Berufsbezeichnung „Pastoralassistent“.

Obwohl es sich im Vorbereitungsdienst noch um ein Ausbildungs-, anschließend schon um ein – wenn auch befristetes – Dienstverhältnis handelt, bildet die Phase der Berufseinführung eine innere Einheit. Stehen im Vorbereitungsdienst Einführung in die pastorale Praxis und praxisbezogene theologische Aufbaustudien im Vordergrund, so haben die ersten Dienstjahre bis zur 2. Dienstprüfung ihre Besonderheit in einer verhältnismäßig breiten Möglichkeit zur sachgerechten Reflexion von Praxiserfahrungen. Auf beiden Wegen soll die Befähigung entfaltet werden, endgültig die Berufsaufgaben des Pastoralreferenten zu übernehmen. Zur 2. Dienstprüfung gehören die Zulassungsarbeit sowie Leistungsnachweise über die theologische Fortbildung und die praktische Bewährung. Näheres regeln die diözesanen Ordnungen.

Auch in der 2. Bildungsphase muß zu der engen Verschränkung von Theorie und Praxis die Entfaltung einer dem Beruf entsprechenden Spiritualität kommen.

Die 2. Bildungsphase ist eigenständig für Pastoralassistenten durchzuführen. Innerhalb der unabhängig voneinander konzipierten Berufseinführungsprogramme für Pastoralassistenten und andere pastorale Dienste (Priester, Diakone) sind während der 2. Bildungsphase auch gemeinsame Veranstaltungen vorzusehen, wo sich dies von den konkreten Themen her nahelegt. Sie dienen dem Kennenlernen der Mitarbeiter im pastoralen Dienst und kommen der praktischen Zusammenarbeit zugute.

Der Bischof bestellt für die 2. Bildungsphase der künftigen Pastoralreferenten einen verantwortlichen Leiter. Dieser kann mit dem Ausbildungsleiter identisch sein.

Struktur der Berufseinführung

17.

Die dreijährige Berufseinführung gliedert sich in zwei Stufen, deren erste wenigstens ein Jahr dauert:

1. Stufe: (Vorbereitungsdienst): Praktikum in einer größeren Seelsorgeeinheit, theoriebegleitete Praktika in verschiedenen Sachgebieten, praxisbezogenes theologisches Aufbaustudium, spirituelle Vertiefung des pastoralen Laiendienstes, Einführung in einzelne Aufträge des kirchlichen Amtes.
2. Stufe: (erste Dienstjahre): Beruflicher Einsatz in bestimmten Sachgebieten mit sachkundiger praktischer Anleitung, Einübung der Kooperation mit anderen pastoralen Diensten, Übernahme einzelner Aufträge des kirchlichen Amtes nach Maßgabe der pastoralen Erfordernisse, theologische Reflexion der Praxiserfahrungen, praxisorientierter theologischer Aufbaukurs, weitere Vertiefung der persönlichen Spiritualität, auch in bezug auf die konkrete Ausübung des Berufes.

Spirituelle und menschliche Begleitung der Berufseinführung

18.

Der Pastoralassistent bemüht sich durch Gebet, auch Stundengebet, Schriftlesung, Empfang der Sakramente und Teilnahme am Leben der Gemeinde um eine persönliche Gläubigkeit, die seinen pastoralen Dienst zu tragen vermag und zugleich Zeugnis ist in seinem Tätigkeitsfeld. Durch regelmäßige und gezielte Anregungen soll der Einzelne Hilfe finden für die Entfaltung seiner Spiritualität, die geistliche Festigung seiner beruflichen Identität und seine menschliche Reifung. Für diese Aufgabe wird im Bistum ein geeigneter Priester als Berater beauftragt, der um eine entsprechende Vielfalt von Anregungen und um gelegentliche persönliche Beratung der Pastoralassistenten an ihrem Einsatzort besorgt ist. Er führt auch regel-

mäßig Tage der geistlichen Besinnung für Pastoralassistenten durch. Dieser Priester kann identisch sein mit dem geistlichen Berater an einem Studienort.

Die Bistumsleitung soll die Bildung eines Kreises unterstützen, der die Gemeinschaft unter den zukünftigen Pastoralreferenten fördert, dem Austausch geistlicher Anregungen dient und Hilfen für die Lebensgestaltung und für die beruflichen Aufgaben vermittelt.

Anforderungen an die theoretische und pastoral-praktische Berufseinführung

19.

Für die konkrete Ausgestaltung der 2. Bildungsphase sind die Zahl der Stellen für Pastoralreferenten, die überwiegenden Sachgebiete ihres Einsatzes und die regionale Struktur des Bistums mitzuberücksichtigen. Da diese Gegebenheiten in den Diözesen recht unterschiedlich sind, können in der Rahmenordnung nur allgemeine Anforderungen für die pastoral-praktische Einübung und deren sachgerechte Reflexion formuliert werden. Diese sind in den diözesanen Ordnungen zu konkretisieren und zu ergänzen.

a) Unverzichtbare Elemente der 1. Stufe sind:

- ein etwa halbjähriges Praktikum in einer größeren Seelsorgeeinheit (Pfarrverband). Das Praktikum soll Einblick gewähren und Erfahrungen vermitteln sowohl in einzelne Sachgebiete der Pastoral als auch in allgemeine Aufgaben der Pastoral. Es empfiehlt sich, den Pastoralassistenten zunächst in die Seelsorgearbeit einer Pfarrei einzuführen und in einem zweiten Schritt das Erfahrungsfeld auszuweiten durch die Mitwirkung im Pfarrverband (bzw. in einer größeren Seelsorgeeinheit). Eine sachkundige Einführung, Begleitung und Auswertung des Praktikums ist sicherzustellen.
- eine umfassende praktische Einführung in verschiedene Aufgabenbereiche des späteren Berufs; hierfür sind innerhalb des ersten Jahres insgesamt etwa 10 Wochen vorzuse-

hen. Zu dieser Einführung gehört auch die theoretische Reflexion der ausgewählten Praxisfelder unter Einbeziehung der einschlägigen human- und sozialwissenschaftlichen Theorien.

- ein praxisbezogenes theologisches Aufbaustudium; hierfür sind insgesamt etwa 8 Wochen vorzusehen, es empfiehlt sich die Form eines Kompaktkurses.

Für die Entscheidung über die Anstellung als Pastoralassistent nach dem Vorbereitungsdienst sind neben den menschlichen und geistlichen Voraussetzungen das Praktikum und ein Leistungsnachweis über das theologische Aufbaustudium maßgebend.

b) Unverzichtbare Elemente der 2. Stufe sind:

- Förderung des eigenen theologischen Studiums des Pastoralassistenten und der Vertiefung seiner Kenntnisse über seine spezifischen Sachgebiete,
- jährlich 30 Tage praxisbegleitende theologische Fortbildung; es empfiehlt sich, hierfür monatlich 2 Tage und am Ende der 2. Bildungsphase einen dreiwöchigen Kompaktkurs vorzusehen,
- die selbständige Erarbeitung der Zulassungsarbeit, die für die 2. Dienstprüfung gefordert ist. Sie ist thematisch in Absprache mit dem verantwortlichen Leiter der Berufseinführung so anzulegen, daß sie zur Integration von Theorie und Praxis anregt und für einen Teilbereich zu praxisrelevanten Erkenntnissen führt.

Für die Entscheidung des Bischofs über die unbefristete Anstellung als Pastoralreferent ist neben den menschlichen und geistlichen Voraussetzungen der Erfolg der 2. Dienstprüfung maßgebend.

IV. Die dritte Bildungsphase: Fortbildung

Umfang und Ziel der dritten Bildungsphase

20.

Die 3. Bildungsphase beginnt mit der unbefristeten Anstellung als Pastoralreferent durch die Bistumsleitung. Sie umfaßt die

gesamte Zeit des hauptberuflichen pastoralen Dienstes. Eine kontinuierliche Fortbildung der Pastoralreferenten ist notwendig, weil sich die theologischen Fragestellungen und Erkenntnisse entwickeln, die Situationsbedingungen der Pastoral sich verändern und Pastoralreferenten im Laufe ihres Dienstes neue Sachgebiete übernehmen. Ziel der Fortbildung ist es, die Veränderungen und die neuen Aufgaben sachlich zu registrieren und aus der Mitte des pastoralen Auftrags Hilfen zu ihrer Bewältigung anzubieten. Daher gehören zur Fortbildung die theologische Grundlegung, die human- und sozialwissenschaftliche Analyse des Aufgabenfeldes und die Vermittlung pastoral-praktischer Methoden und Hilfsmittel. Nicht zuletzt stellen diese Entwicklungen der Spiritualität des Pastoralreferenten, der geistlichen Begründung seines Dienstes und seiner Identifikation mit der Kirche immer wieder neue Aufgaben.

Anforderungen der Fortbildung

21.

Der Bischof bestellt einen verantwortlichen Leiter der Fortbildung und einen Priester für die menschliche und spirituelle Beratung der Pastoralreferenten. Die Pastoralreferenten werden an der Planung der Fortbildung angemessen beteiligt. In der Fortbildung ist eine intensive Koordination der Bemühungen für alle pastoralen Dienste anzustreben. Regelmäßige Veranstaltungen für die spezifischen spirituellen, wissenschaftlichen und praktischen Aufgaben der Pastoralreferenten sollen den Einzelnen Anregungen für ihre eigenen Fortbildungs Bemühungen vermitteln.

Auf die Pflege des geistlichen Lebens des Pastoralreferenten wie seiner Familie muß bei seinem Einsatz gebührend Rücksicht genommen werden. Der Pastoralreferent wird seine Teilnahme am sakramentalen Leben der Gemeinde nicht nur als Vollzug seines persönlichen Glaubens verstehen, sondern auch als tragfähige Grundlage seines Berufes und als Zeugnis seines pastoralen Dienstes.

Wesentliche Elemente der dritten Bildungsphase sind regelmäßige Fortbildungstage, die auch die spirituelle Dimension und die gemeinsame Feier der Liturgie einschließen. Mindestens alle drei Jahre nehmen die Pastoralreferenten an einer vom Bistum veranstalteten Fortbildungswoche teil, mindestens alle neun Jahre an einem mehrwöchigen Fortbildungskurs. In den diözesanen Ordnungen wird darüber hinaus festgelegt, welche Anforderungen vor einem Wechsel des Einsatzfeldes oder des Sachgebietes zu stellen sind.

Vollversammlung, Cloppenburg-Stapelfeld, den 7. 3. 1979

RICHTLINIEN FÜR PFARRHELPER(INNEN)

Die folgenden „Richtlinien für Pfarrhelfer“ verstehen sich nicht als ein für alle Diözesen in der Bundesrepublik verbindlicher Rahmen, sondern nur als eine Empfehlung an die Diözesen, bei Bedarf in Anlehnung an diese Richtlinien diözesane Regelungen zu erlassen.

1. Beruf und kirchliche Stellung

1.1

Angesichts einer zunehmenden Spezialisierung und Differenzierung der hauptberuflichen pastoralen Dienste entsteht in vielen Pfarrgemeinden ein Bedarf an Mitarbeitern, die Büro- und Verwaltungsarbeiten zusammen mit einigen pastoralen Aufgaben übernehmen können. Solche Mitarbeiter müssen aus einer besonderen Verantwortung zum christlichen Zeugnis ihren Dienst tun, da bei ihnen häufig genug der erste pastorale Kontakt zu den Gemeindemitgliedern liegt. In vielen Gemeinden werden in diesem Bereich ehrenamtliche Dienste wirksam. Wo die Aufgaben nicht allein auf diesem Weg zu lösen sind, sollen haupt- oder nebenberufliche Mitarbeiter angestellt werden. Sie werden als Pfarrhelfer bezeichnet.

1.2

Der Beruf des Pfarrhelfers ist ein pastoraler Dienst, der haupt- oder nebenberuflich ausgeübt werden kann. Er steht Männern und Frauen offen.

Voraussetzungen für diesen Beruf sind die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche, die Übereinstimmung mit ihrer Glaubenslehre und Lebensordnung, die Bereitschaft zur Mitarbeit im kirchlichen Dienst, bewußte und regelmäßige Teilnahme am gemeindlichen Leben, persönliche Eignung und die erfolg-

reiche Teilnahme an der in diesen Richtlinien und in der diözesanen Ordnung vorgesehenen Ausbildung.

Für die Anstellung Verheirateter ist das Einverständnis des Ehepartners mit der Übernahme des pastoralen Dienstes erforderlich. Im übrigen gelten die „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“¹⁾).

1.3

Die Berufsbezeichnung Pfarrhelfer gilt vom Abschluß der Einführungszeit an. Die Einführungszeit endet mit dem Abschluß der kirchlichen Zusatzausbildung.

2. Aufgabenbereich

Als Mitarbeiter bei pastoralen Aufgaben und bei der Büro- und Verwaltungsarbeit nimmt der Pfarrhelfer vor allem folgende Aufgaben wahr, aus denen je nach seiner Befähigung und Ausbildung Schwerpunkte gebildet werden können:

- Kontaktnahme zu Gemeindemitgliedern
- Erledigung des Schriftverkehrs nach Weisung
- Information von Gemeindemitgliedern über die Vorbereitung von kirchlichen Handlungen wie Taufe, Firmung, Trauung, Erstkommunion, Begräbnis
- Vorbereitung und Verwaltung der verschiedenen Aktenvorgänge
- Führen der Pfarrkartei
- Hilfe für den Aufbau und die Arbeit von Apostolats- und Besuchsdienstgruppen
- Hilfe bei der Organisation und Durchführung von Veranstaltungen und Aktivitäten (Ferienlager, Gruppenstunden, Bildungsangebote, Gemeindefeste)
- Protokollführung für Sachausschüsse
- Terminabsprachen
- Mitarbeit im sozial-caritativen Bereich, vor allem Vermittlung von Hilfen in aktuellen Notsituationen

¹⁾ s. u. S. 109.

- Anleitung von Meßdienern, Vorbereitung von liturgischen Handlungen
- Vollzug der Bewirtschaftung der Haushaltsmittel, Annahme und Verwaltung von durchlaufenden Geldern
- Führen der Kirchenbücher, der Registratur und des Archivs
- Mithilfe bei Informationsdiensten

3. Ausbildung und Fortbildung

3.1

Neben den unter 1.2 genannten menschlichen, religiösen und kirchlichen Voraussetzungen muß der Bewerber für den Beruf des Pfarrhelfers mindestens den erfolgreichen Abschluß der Hauptschule und eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine vergleichbare Ausbildung nachweisen; in der Regel wird es sich um eine kaufmännische Ausbildung oder um eine Ausbildung zum Verwaltungsangestellten handeln; auf Fertigkeiten im Maschinenschreiben kann nicht verzichtet werden.

3.2

Der Bewerber eignet sich durch überdiözesane bzw. diözesane Kurse Kenntnisse in der kirchlichen Verwaltungs- und Gemeindegarbeit an.

3.3

Er nimmt an einem pastoralen Grundkurs (überdiözesan oder diözesan) teil.

3.4

Mindestens einmal im Jahr nimmt der Pfarrhelfer an einem Fortbildungskurs des Bistums teil.

Im übrigen werden die Voraussetzungen des Dienstes sowie die Verpflichtungen zur Ausbildung und Fortbildung in der diözesanen Ordnung für Pfarrhelfer näher bestimmt.

4. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses und die beruflichen Aufgaben des Pfarrhelfers werden im Arbeitsvertrag geregelt, den das Bistum mit ihm abschließt. Die diözesane Arbeitsvertragsordnung und die diözesanen Rahmenrichtlinien für Pfarrhelfer sind Bestandteil des Arbeitsvertrages. Für die Gestaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen gelten insbesondere die folgenden Richtlinien:

4.1

Der Pfarrhelfer steht im Dienst des Bistums. Die diözesane Ordnung für Pfarrhelfer kann auch Kirchengemeinden oder Pfarrverbände als Anstellungsträger vorsehen. Der Bischof bestellt einen diözesanen Beauftragten für Pfarrhelfer. Falls das Bistum nicht selbst Anstellungsträger ist, bedarf die Anstellung des Pfarrhelfers der Zustimmung des diözesanen Beauftragten für Pfarrhelfer, dem auch die Prüfung der Ausbildungsvoraussetzungen obliegt.

Das Beschäftigungsverhältnis richtet sich nach der diözesanen Arbeitsvertragsordnung, sofern nicht in der diözesanen Ordnung oder im Arbeitsvertrag ausdrücklich andere Regelungen getroffen sind.

4.2

Unmittelbarer Dienstvorgesetzter ist in jedem Fall der Pfarrer bzw. der Pfarrverbandsvorsitzende. Der Pfarrhelfer leistet seinen Dienst nach den Weisungen des unmittelbaren Dienstvorgesetzten. Das Verfahren im Konfliktfall wird durch diözesanes Recht geregelt. Vor der Einleitung gerichtlicher Schritte muß der Pfarrhelfer die Schiedsstelle des Bistums anrufen.

4.3

Die Vergütung wird durch die diözesane Arbeitsvertragsordnung geregelt.

Vergütung, Urlaub und Kündigung werden durch diözesanes Recht geregelt.

Die Gestaltung der Arbeitszeit muß auf die pastoralen Erfordernisse Rücksicht nehmen. Sie ist im Benehmen mit dem Pfarrhelfer und den anderen pastoralen Diensten vom unmittelbaren Vorgesetzten festzulegen.

Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gem. § 626 BGB liegt u. a. vor bei einem schweren Verstoß gegen die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, bei offenkundigem Verstoß gegen die katholische Glaubens- und Sittenlehre und bei Verstoß gegen die „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“ (s. o. 1.2).

Vollversammlung, Fulda, den 19. 9. 1979

RICHTLINIEN ÜBER PERSÖNLICHE ANFORDERUNGEN AN DIAKONE UND LAIEN IM PASTORALEN DIENST IM HINBLICK AUF EHE UND FAMILIE

Der pastorale Dienst stellt an die persönliche Lebensführung besonders hohe Anforderungen, die über das für einen jeden Christen geltende Maß hinausgehen. Wer einen pastoralen Dienst übernimmt, ist verpflichtet, „sich grundsätzlich mit der Kirche und ihrer Lehre zu identifizieren“ (Synodenbeschluß: Die pastoralen Dienste in der Gemeinde, 3.4.1). Dies gilt insbesondere auch für die grundsätzliche und praktizierte Einstellung zu Ehe und Familie. Geistlich und praktisch können Ehe und Familie dessen, der einen kirchlichen Dienst ausübt, von der Tätigkeit für die Kirche nicht unberührt bleiben. Deshalb macht eine Einstellung zu Ehe und Familie, die im Widerspruch zu Grundsätzen der katholischen Kirche steht, den pastoralen Dienst unglaublich und unfruchtbar. Diese Zusammenhänge machen folgende Regelungen nötig:

1. Ein eheähnliches Zusammenleben, d. h. ein Zusammenleben ohne kirchliche gültige Eheschließung ist mit der Übernahme oder Ausübung eines pastoralen Dienstes nicht vereinbar.
2. Wer eine religionsverschiedene Ehe eingehen will oder in einer solchen lebt, kann nicht zum pastoralen Dienst zugelassen werden oder ihn fortsetzen.
3. Für diejenigen, die einen haupt- oder nebenberuflichen pastoralen Dienst anstreben, bedeutet die Absicht, eine konfessionsverschiedene Ehe einzugehen, oder die Tatsache, daß sie in einer solchen leben, in der Regel ein Hindernis für die Einstellung in den pastoralen Dienst.
4. Wer einen pastoralen Dienst ausübt und beabsichtigt, eine konfessionsverschiedene Ehe einzugehen, bedarf zur Wei-

terführung des pastoralen Dienstes der Zustimmung des Ordinarius, die dieser unter Abwägung aller pastoralen Momente erteilen kann.

Die Zustimmung zur Weiterführung des pastoralen Dienstes wird nicht erteilt, wenn die Ehe nicht nach der katholischen Eheschließungsform geschlossen wird.

5. Ein Katholik, in dessen Ehe – sei sie mit einem katholischen Partner geschlossen oder sei sie eine konfessionsverschiedene Ehe – die Kinder nicht in der katholischen Kirche getauft und nicht im katholischen Glauben erzogen werden, kann einen haupt- oder nebenberuflichen pastoralen Dienst nicht ausüben.
6. Ein Katholik, dessen kirchenrechtlich gültige Ehe nach staatlichem Recht geschieden ist, kann in der Regel zum pastoralen Dienst nicht zugelassen werden. Ebenso steht die Scheidung der Ehe der Fortsetzung eines Dienstverhältnisses in der Regel entgegen. In besonders begründeten Ausnahmefällen kann der zuständige Ordinarius die Einstellung in den kirchlichen Dienst bzw. die Fortführung des Dienstverhältnisses zulassen.
Ein Katholik, dessen Ehe geschieden ist und der sich ohne kirchlich gültige Eheschließung wiederverheiratet, kann einen pastoralen Dienst nicht ausüben.
7. Die Nichterteilung der Zustimmung seitens des Ordinarius in den vorausgehenden Fällen hat die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Dienstgeber zur Folge.
8. Wer in einer konfessions- oder religionsverschiedenen Ehe lebt oder wessen Ehe geschieden ist, kann nicht zum ständigen Diakonat zugelassen werden.
9. Die vorstehenden Regelungen der Ziffer 1 bis 7 gelten für Pastoralassistenten(innen), Pastoralreferenten(innen), Gemeindeassistenten(innen) bzw. Gemeindereferenten(innen), Gemeinde- bzw. Pfarrhelfer(innen). Für die Anforderungen an Religionslehrer(innen) und Katecheten(innen) gelten die Richtlinien über die Verleihung der *missio canonica*.

Erläuterung zu den „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“

Die Deutsche Bischofskonferenz hat „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“ erarbeitet, die von den Diözesanbischöfen in den einzelnen Bistümern in Kraft gesetzt werden. Diese Richtlinien behandeln in knapper, rechtlicher Form sehr unterschiedliche Tatbestände. Aufgrund der vielfältigen Anfragen und Diskussionen bezüglich dieser Richtlinien erscheint es als erforderlich, auf einige Fragen einzugehen, die sich im Zusammenhang mit diesen Richtlinien erheben, und besonders deren pastoralen Sinn und Hintergrund zu erläutern.

1.

Wer einen pastoralen Dienst in der Kirche übernimmt, der übernimmt es, Zeugnis zu geben. Zeugnis geben heißt sich selbst einbringen, persönlich für das einstehen, was man sagt und tut. Zeugnis ist zugleich immer Zeugnis für ..., Zeugnis weist über den Zeugen hinaus auf jenen, den er bezeugt, auf jenes, was er bezeugt. Das Zeugnis des pastoralen Dienstes ist Zeugnis für Jesus Christus, der in seiner Kirche lebt und wirkt. Die Übereinstimmung von verkündeter und vertretener Botschaft mit dem persönlichen Leben ist im pastoralen Dienst unerlässlich.

Grundsätzlich gilt dies gewiß für jeden Christen. Jeder Christ ist Zeuge. Es gilt aber um so mehr von dem, der beruflich und öffentlich solche Zeugenschaft übernimmt. Er stellt sich unter den Anspruch, mit seinem Leben dem zu entsprechen, was er vertritt, aber auch das zu vertreten, was er lebt. Sein Leben und sein berufliches Tun haben zum gemeinsamen Maßstab Botschaft und Forderung Jesu Christi und seiner Kirche.

2.

Der Einstellung zu Ehe und Familie kommt im Lebenszeugnis dessen, der einen pastoralen Dienst tut, ein besonderer Rang zu. Kann diese Einstellung indessen bemessen werden an öffentlich greifbaren Tatbeständen, kann sie gewährleistet werden durch rechtliche Regelungen? Sicher können solche Regelungen für sich allein genommen jene Mitte nicht sichtbar machen und nicht sicherstellen, aus welcher christliches Zeugnis in Ehe und Familie erwächst. Aber die Mitte, der Kern bedarf der Schale. Wer die Schale nicht schützt, läuft Gefahr, den Kern zu verletzen. Rechtliche Festlegungen bezüglich der Anforderungen an Ehe und Familie der im pastoralen Dienst Tätigen sind daher nicht das Wichtigste — und doch sind sie unerlässlich. Wer einen pastoralen Dienst übernehmen will, hat das Recht zu erfahren, welche Anforderungen an ihn gestellt werden. Die Verflochtenheit zwischen den Bistümern eines Landes lassen es zudem geraten sein, daß sie sich in ihrer Praxis aufeinander abstimmen. Dem wollen die erlassenen „Richtlinien“ dienen.

3.

Zum Evangelium gehört die hohe Forderung Jesu, aber auch seine Barmherzigkeit mit denen, die hinter dieser hohen Forderung persönlich zurückbleiben. Er ist der Freund der Sünder, er beruft Sünder und vertraut ihnen seine Sendung an. Die genannten „Richtlinien“ erklären die Übernahme und Ausübung eines pastoralen Dienstes durch jene für unmöglich, die eine Lebensart aufrecht erhalten, welche mit den Normen der Kirche über Ehe und Familie nicht übereinstimmt. So ist ein eheähnliches Zusammenleben, d. h. ein Zusammenleben ohne gültige kirchliche Eheschließung mit der Übernahme oder der Ausübung eines pastoralen Dienstes nicht vereinbar. Ebenfalls kann ein Katholik, dessen Ehe geschieden ist und der sich ohne kirchlich gültige Eheschließung wiederverheiratet, einen pastoralen Dienst weder übernehmen noch fortsetzen.

Liegt hier nicht ein Widerspruch zum Verhalten Jesu vor? Jesus erbarmt sich dessen, der versagt. Aber er erspart ihm nicht die Umkehr, den neuen Anfang, das Ja zum Maßstab

seiner Nachfolge. Das Neue Testament und die älteste kirchliche Überlieferung sind reich an Zeugnissen, die dies bestätigen: Nur jener, der sich persönlich für den Maßstab Jesu und der Kirche in seinem Leben entschieden hat, kann ihn durch seinen Dienst vor allen und für alle vertreten.

4.

Die Kirche hat von alters her die Praxis, von manchen ihrer rechtlichen Bestimmungen in begründeten Fällen Dispens zu erteilen. Außer von den Ehehindernissen der Religionsverschiedenheit und Konfessionsverschiedenheit, die in unserem Zusammenhang zu erwähnen sind, entbindet durch Dispens im Einzelfall die Kirche auch von der kanonischen Formpflicht. Von der Verpflichtung des katholischen Christen, alles ihm Mögliche zu tun, um seinen Glauben und die Zugehörigkeit zur Kirche seinen Kindern zu vermitteln, kann die Kirche ihn nicht dispensieren. Nur wenn trotz ernststen Bemühens eine katholische Kindererziehung nicht erreicht werden kann, darf der katholische Partner die Taufe und Erziehung in einer nichtkatholischen Kirche hinnehmen.

Die „Richtlinien“ erklären jedoch die Unvereinbarkeit des pastoralen Dienstes mit einer religionsverschiedenen Ehe, aber auch mit einer Ehe, die unter Dispens von der kanonischen Formpflicht geschlossen wird oder in der Kinder nicht in der katholischen Kirche getauft oder nicht katholisch erzogen werden.

Dispens bedeutet Absehen von einer Forderung im Einzelfall, an der grundsätzlich jedoch festgehalten wird. Wer einen pastoralen Dienst tut, steht nach dem Ausgeführten unter einer besonderen Verpflichtung, mit seinem Leben den Anspruch der Kirche zu verdeutlichen.

Wenn christliche Ehe Vollzug und Abbild des Verhältnisses zwischen Christus und seiner Kirche ist, dann sind die soeben genannten Tatbestände von besonderer Bedeutung. Es entspricht dem Charakter der christlichen Ehe, daß sie Ehe unter Christen ist, die sich öffentlich vor der Kirche dazu bekennen, eine solche Ehe eingehen und sie im Sinn der Kirche leben wollen. Ebenso erfordert sie die Weitergabe kirchlichen

Lebens und kirchlicher Gemeinschaft an die Kinder. Der Verzicht auf eines dieser Merkmale kann schon im allgemeinen nur bei besonders schwerwiegenden Gründen in Kauf genommen werden; er wäre mit den speziellen Erfordernissen des pastoralen Dienstes nicht vereinbar.

Damit ist keineswegs in Frage gestellt, daß Glaube, Liebe und Treue der Glieder der Kirche besonders herausgefordert sind, die in einer religionsverschiedenen Ehe, in einer mit Dispens von der Formpflicht geschlossenen Ehe, in einer Ehe leben, bei der die Weitergabe des katholischen Glaubens an die Kinder nicht möglich ist. Menschen in solchen Ehen bedürfen der besonderen Nähe und Hilfe der Kirche.

5.

Die „Richtlinien“ erklären, daß in der Regel eine konfessionsverschiedene Ehe ein Hindernis für die Einstellung in den pastoralen Dienst bedeutet und daß für jenen, der beabsichtigt, eine konfessionsverschiedene Ehe einzugehen, die Weiterführung seines pastoralen Dienstes der Zustimmung des Ordinarius bedarf. Das bedeutet keinen Rückzug vom Bemühen um die Annäherung der christlichen Kirchen und um die Vertiefung ihrer Gemeinsamkeit in Christus. Das Zeugnis jener Christen ist zu achten, die in ihrer konfessionsverschiedenen Ehe beispielhaft die Treue zu ihrer eigenen Kirche mit dem verstehenden und liebenden Zugehen auf die im Testament Jesu uns aufgetragene Einheit verbinden. Dennoch bleibt das Fehlen der vollen Einheit der Partner im Glauben eine schmerzliche Wunde. Durch vielfältige Erfahrung wird die Aussage der Gemeinsamen Synode gedeckt, „daß die gemeinsame Glaubensüberzeugung ein besonders tragfähiges Fundament für Ehe und Familie ist“ (vgl. Ökumene-Beschluß 7.5.3).

Dies hat für den Diakon und den Laien im pastoralen Dienst ein besonderes Gewicht. Ihr Dienst soll aus der ungeteilten Einheit des Glaubens geschehen, die sie in ihrer Ehe erfahren. Ihr Einsatz bringt nicht selten ungewöhnliche Belastungen mit sich. Es ist für sie wichtig, daß diese von ihrer Familie aus derselben Wurzel heraus mitgetragen werden, aus der ihre

eigene Bereitschaft dazu wächst. Dasselbe Bekenntnis und die volle Gemeinschaft des Glaubens sind dafür eine wichtige Stütze.

6.

Niemand kann aus eigener Kraft dessen sicher sein, daß seine Ehe gelingt und hält. Christen werden sich besonders darum bemühen, aus der Kraft des unverbrüchlichen Ja, das im Ehesakrament Gott zu ihrem Ja gesagt hat, die Gemeinschaft der Ehe durchzutragen. Wenn sie trotzdem zerbricht, so ist dies gerade für das Zeugnis im pastoralen Dienst eine harte Belastung. Ob sie dem Betroffenen und den Gemeinden zugemutet werden kann, hängt von der je besonderen Situation ab; die Zulassung der Aufnahme oder Fortsetzung eines pastoralen Dienstes ist Sache des Ordinarius.

7.

In einer Zeit, in welcher kaum ein menschliches Gut so gefährdet ist wie Ehe und Familie, erscheinen die Maßstäbe der Kirche für Ehe und Familie vielen als schwer verständlich und als weit entfernt von ihren Erfahrungen und Erwartungen. Dies entbindet aber nicht vom lebendigen Zeugnis für die christliche Sicht der Ehe, sondern fordert es umso mehr heraus. Noch einmal sei es betont: Rechtliche Festlegungen und Regelungen allein können dieses Zeugnis nicht sicherstellen. Dennoch sind sie unentbehrlich, um es zu schützen. Möglich ist solches Zeugnis nicht aus unserer Kraft, sondern aus dem Leben mit dem, der uns zu seiner Zeugenschaft beruft und befähigt. Das in Freiheit gegebene Zeugnis christlich gelebter Ehe und Familie ist für unsere Gesellschaft und unsere Kirche heute dringlich notwendig.

Vollversammlung, Cloppenburg-Stapelfeld, den 7. 3. 1979

Corrigenda

zur „Ordnung der pastoralen Dienste“ („Die deutschen Bischöfe“, Nr. 11, 2. 3. 1977).

Folgender Abschnitt ist in der oben genannten Veröffentlichung auf Seite 8 nachzutragen:

1.3

Die **Gemeinschaft und Einheit** aller pastoralen Dienste sind in der einen Sendung Jesu Christi begründet, die der ganzen Kirche und jedem ihrer Glieder aufgetragen ist. In der Sendung Christi, und nicht primär im Funktionalen, gründen aber auch **Vielfalt und Unterscheidung** der Dienste. Der Unterschied zwischen den pastoralen Diensten kann Überschneidungen in den Funktionen sinnvollerweise nicht ausschließen. Die je besondere Weise der Teilnahme an der einen Sendung Christi ist das, was die verschiedenen Funktionen eines pastoralen Berufes zusammenbindet, ihnen die innere Einheit verleiht und so die Identität dieses Berufes gewährleistet. Es ist das jeweilige theologische Proprium, der eine Sinn, das eine Ziel, um derentwillen der Priester Priester, der Diakon Diakon, der Laie Laie im pastoralen Dienst ist und seine Funktionen erfüllt. Das theologische Proprium ist immer christologisch, in der Zuordnung zu Jesus Christus, und ekklesiologisch, in der Zuordnung zu Gemeinde und Kirche insgesamt, zu bestimmen. So unerlässlich die theologische Reflexion und Begründung für das Profil eines jeden Dienstes auch sind, sowenig können doch die Fragen nach Bedarf, Voraussetzung, Ausbildung und Einsatz aus der Theologie deduziert werden. Theologische und pastoralsoziologische Erwägungen sind miteinander zu vermitteln, lassen sich aber nicht voneinander ableiten. Eine Konsequenz hieraus: Nicht alles, was theologisch an sich möglich wäre, läßt sich unter den jeweils gegebenen Bedingungen verwirklichen; es ist legitim, ja notwendig, sich etwa aus pastoralen oder berufssoziologischen Gründen für bestimmte Wege innerhalb des durch die Theologie abgesteckten Feldes zu entscheiden.