

DIE DEUTSCHEN BISCHÖFE

41

RAHMENSTATUTEN UND
-ORDNUNGEN FÜR
GEMEINDE- UND
PASTORAL-REFERENTEN/
REFERENTINNEN

10. März 1987

Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoral- Referenten/Referentinnen

10. März 1987

**Herausgeber:
Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz
Kaiserstraße 163, 5300 Bonn 1**

Inhalt

Vorwort	5
Rahmenstatut für Gemeindereferenten/Gemeindereferentinnen in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland	7
1. Beruf und kirchliche Stellung	7
2. Berufliche Aufgabenbereiche	8
3. Voraussetzungen für den Dienst	9
4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung	10
5. Grundsätze für Anstellung, arbeitsvertragliche Bestimmungen und Dienstausbübung	12
6. Beauftragung zur Mitwirkung in Aufgaben des kirchlichen Amtes	14
Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Gemeindereferenten/Gemeindereferentinnen	16
Einleitung	16
I. Elemente der Rahmenordnung	16
II. Die erste Bildungsphase: Ausbildung	17
III. Die zweite Bildungsphase: Berufseinführung	29
IV. Die dritte Bildungsphase: Fortbildung	30
Rahmenstatut für Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland	33
1. Beruf und kirchliche Stellung	33
2. Berufliche Aufgabenbereiche	34
3. Voraussetzungen für den Dienst	35
4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung	37
5. Grundsätze für Anstellung, arbeitsvertragliche Bestimmungen und Dienstausbübung	38
6. Beauftragung zur Mitwirkung in Aufgaben des kirchlichen Amtes	40
Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen	41
Einleitung	41

I. Elemente der Rahmenordnung	41
II. Die erste Bildungsphase: Ausbildung	42
III. Die zweite Bildungsphase: Berufseinführung	47
IV. Die dritte Bildungsphase: Fortbildung	49
Richtlinien für Pfarrhelfer/Pfarrhelferinnen	51
1. Beruf und kirchliche Stellung	51
2. Berufliche Aufgabenbereiche	51
3. Ausbildung und Fortbildung	52
4. Grundsätze für Anstellung, arbeitsvertragliche Bestimmungen und Dienstausbübung	53
Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie	55

Vorwort

Die nachfolgend veröffentlichten „Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferenten/Referentinnen“ sowie die „Richtlinien für Pfarrhelfer/Pfarrhelferinnen“ wurden von der Deutschen Bischofskonferenz in ihrer Vollversammlung vom 9. bis 12. März 1987 in Cloppenburg verabschiedet. Sie sollen den Rahmen bilden für entsprechende diözesane Statuten und Ordnungen. Die jetzt beschlossenen und in diesem Heft veröffentlichten Texte ersetzen die Fassung der entsprechenden Dokumente, die von der Deutschen Bischofskonferenz in den Jahren 1978/79 erlassen und in Heft 22 der Reihe „Die deutschen Bischöfe“ publiziert worden waren. Jene Fassung sollte ursprünglich 1984 aufgrund der in den Diözesen erstellten Ordnungen und der mit ihnen gemachten Erfahrungen revidiert werden; die lange Anlaufphase in den Bistümern bis zur Verabschiedung und Erprobung eigener Statuten und Ordnungen ließ es der Deutschen Bischofskonferenz jedoch geraten erscheinen, als Zeitpunkt der Überarbeitung und Erstellung einer endgültigen Gestalt die Frühjahrsvollversammlung 1987 festzusetzen und bis zu diesem Zeitpunkt die Geltung der vorläufigen Texte zu verlängern.

Für die Überarbeitung, welche die Kommission IV der Deutschen Bischofskonferenz „Geistliche Berufe und kirchliche Dienste“ zu besorgen hatte, beschloß die Deutsche Bischofskonferenz auf ihrer Frühjahrsvollversammlung 1985 in Köln die verbindliche Maßgabe, die Grundsätze und den Beschluß zur Ordnung der pastoralen Dienste unverändert zugrunde zu legen, welche in der Frühjahrsvollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz 1977 in Essen-Heidhausen verabschiedet und in Heft 11 der Reihe „Die deutschen Bischöfe“ veröffentlicht worden waren. Die Eingaben der Bistümer und die Vorschläge aus den Zusammenschlüssen der betroffenen pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der an Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung im Feld dieser Berufe Beteiligten wurden von der Kommission IV in ihre Arbeit an den Statuten und Ordnungen einbezogen.

Sowohl der Grundsatzbeschluß der Deutschen Bischofskonferenz im Frühjahr 1985 in Köln wie die in den Bistümern gemachten Erfahrungen sowie deren Niederschlag in gezielten Eingaben und Äußerungen ergaben deutlich als Leitlinie: Änderungen nur soweit wie nötig, Kontinuität soweit wie möglich.

Es sei hier auf vier Gesichtspunkte hingewiesen, die zu Veränderungen gegenüber der bisherigen Gestalt führten:

1. Wo es sich in den verschiedenen Statuten und Ordnungen um dieselbe Sache unter demselben Ansatz handelte, wurde eine Angleichung der Formulierungen herbeigeführt.

2. Etliche ins einzelne gehende Festlegungen bezüglich der Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung wurden diözesanen Regelungen überlassen, der gemeinsame Rahmen wurde auf das gemeinsam Erforderliche reduziert.

3. Ohne Aufgabe des bisherigen theologischen Ansatzes wurde die Terminologie „Weltdienst – Heildienst“ durch eine inhaltliche Umschreibung des Gemeinten ersetzt, da es in diesem Punkt schier generell zu Mißverständnissen gekommen war.

4. Einem ausdrücklichen Wunsch der Deutschen Bischofskonferenz wie auch von Voten pastoraler Mitarbeiter nach stärkerer Betonung der geistlichen Komponente in Ausbildung und Berufspraxis wurde Rechnung getragen.

Einheit und Unterschied der Dienste zu wahren, nicht zuletzt unter Einbeziehung des diakonalen und priesterlichen Dienstes, aber auch die Bezogenheit des beruflichen Dienstes auf den ehrenamtlichen Dienst in den Gemeinden zu fördern, schrieb 1978 der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz an die Mitarbeiter im pastoralen Dienst, sind der Weg, auf welchem allein die neuen pastoralen Berufe sich gediegen und verantwortet weiter entfalten können. Diese Maßgabe hat an Aktualität und Gültigkeit nichts verloren und kann ein hilfreicher Wegweiser sein für die jetzt anstehenden Aufgaben in den Diözesen: für die Arbeit an den diözesanen Ordnungen, für eine weiterführende Personalplanung, für einen theologisch und pastoral verantworteten Einsatz von Laien, Diakonen und Priestern, für deren Aus- und Fortbildung, für die Profilierung und die Zusammenarbeit der einzelnen Dienste.

Rahmenstatut für Gemeindereferenten/Gemeindereferentinnen in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland

1. Beruf und kirchliche Stellung

1.1 „Gemeindereferent/Gemeindereferentin“ bezeichnet einen hauptberuflichen pastoralen Dienst, der Männern und Frauen offensteht.

Taufe und Firmung, die allen Gliedern der Kirche die Teilnahme am gemeinsamen Priestertum der Gläubigen vermitteln, sind auch die sakramentale Grundlage für diesen Dienst. Gemeinsam mit Priestern und anderen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern arbeiten Gemeindereferenten mit beim Aufbau und bei der Bildung lebendiger Gemeinden. Schwerpunkt ihres Dienstes ist die allgemeine Unterstützung des kirchlichen Amtes: Durch die Teilnahme an den drei Grunddiensten der Liturgie, der Verkündigung und der Diakonie tragen sie zur Wirksamkeit des Dienstes der Kirche in den verschiedenen Lebensbereichen bei.

Für ihre Aufgaben bedürfen Gemeindereferenten entsprechender menschlicher und geistlicher Voraussetzungen sowie über die theologisch-pastorale Ausbildung hinaus einer Vertrautheit mit den persönlichen und beruflichen Lebensbedingungen der Gemeindeglieder.

Als kirchlicher Beruf steht ihr Dienst unter der Leitung des Bischofs, der sie auch zu ihrem Dienst bestellt. Im jeweiligen Einsatzbereich sind sie dem für die Leitung verantwortlichen Priester zugeordnet.

1.2 Innerhalb ihrer allgemeinen Mitwirkung in den Grunddiensten der Gemeindepastoral sollen Gemeindereferenten mit wenigstens einer besonderen Aufgabe selbständig betraut werden; dies kann auch gegeben sein durch eine größere Mitwirkung im schulischen Religionsunterricht. In den ihnen besonders übertragenen Aufgaben kommt ihnen Eigenverantwortlichkeit zu. Bei der Stellenzuweisung ist darauf zu achten, daß sowohl die dem Gemeindereferenten eigene Zuordnung zum kirchlichen Amt als auch die Entfaltungsmöglichkeiten für die eigenständige Wahrnehmung seiner besonderen Aufgaben angemessen berücksichtigt werden.

1.3 Wo es erforderlich ist, kann ein Gemeindereferent/eine Gemeindereferentin neben dem ihm/ihr 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 vom Bischof ausgesprochen.

Für die einzelne Beauftragung soll die Eignung des Gemeindereferenten/der Gemeindereferentin und die ihm/ihr ansonsten übertragenen Aufgaben

berücksichtigt werden. Die Schwerpunkte der beruflichen Aufgaben und die kirchliche Stellung der Gemeindeferenten dürfen durch Beauftragungen mit Aufgaben des kirchlichen Amtes nicht verändert werden.

1.4 Die Berufsbezeichnung „Gemeindeferent/Gemeindeferentin“ gilt für Laien im pastoralen Dienst mit theologischer Fachschul-/Seminar- oder Fachhochschulausbildung oder mit vergleichbarer Ausbildung nach erfolgreichem Abschluß der Zweiten Dienstprüfung. Während der Berufseinführung lautet die Berufsbezeichnung „Gemeindeassistent/Gemeindeassistentin“.

2. Berufliche Aufgabenbereiche

2.1 Schwerpunkt des Berufs des Gemeindeferenten/der Gemeindeferentin ist die allgemeine Unterstützung des kirchlichen Amtes. Seine/ihre Aufgaben beziehen sich auf Aufbau und Verlebendigung der Gemeinde durch die Mitwirkung in den drei Grunddiensten der Kirche: Verkündigung, Liturgie und Diakonie. In der Regel ist die dieser Aufgabe entsprechende Einsatzebene die Pfarrgemeinde. Zu seinem/ihrer Dienst gehören etwa folgende Aufgaben:

– Im Bereich der Verkündigung:

Hilfen zur Verwirklichung des Evangeliums in den konkreten Lebenssituationen; Einzelgespräche und Hausbesuche; Begleitung von Gruppen, Familien- und Nachbarschaftskreisen; Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiter; Gewinnung und Befähigung von Gemeindegliedern und Gruppen zum Glaubenszeugnis und Glaubensgespräch; Aufgaben in der Kinder- und Jugendseelsorge; Befähigung von Eltern und anderen Erwachsenen zur Einführung der Kinder in den Glauben; Mitarbeit in der Gemeindekatechese, insbesondere in der Sakramentenkatechese; Schulischer Religionsunterricht; Aufgaben in der Erwachsenenbildung und in der gemeindlichen Bildungsarbeit.

– Im Bereich der Liturgie:

Begleitung von Liturgiekreisen; Anregung und Befähigung zur Teilnahme an liturgischen Feiern; Mitwirkung bei der Vorbereitung und Gestaltung von Gottesdiensten; Mitwirkung bei der Liturgie im Rahmen der den Laien zukommenden Dienste; Heranbildung und Begleitung von Mitarbeitern und Helfern für Gottesdienste; Förderung von Formen der Volksfrömmigkeit und religiösem Brauchtum.

– Im Bereich der Diakonie:

Mitarbeit bei diakonischen Aufgaben in der Gemeinde; Einzelhilfe, Besuchsdienste, auch Krankenbesuchsdienst; Gewinnung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeitern im Bereich der Diakonie; Begleitung von ehrenamtlichen Helfergruppen und von Selbsthilfegruppen in der Gemeinde; Aufgaben in der kirchlichen Jugendarbeit; Unterstützung und Förderung katholischer Verbandsarbeit; Freizeit- und Ferienmaßnahmen; Kooperation mit kirchlichen und kommunalen Einrichtungen im Bereich der Caritas und des Sozialwesens; Mitarbeit im Pfarrbüro.

2.2 Die Betrauung mit einer selbständig wahrzunehmenden Aufgabe innerhalb der allgemeinen Mitwirkung in den drei Grunddiensten richtet sich nach den Strukturen und Erfordernissen der Pastoral und nach der speziellen Eignung des Gemeindereferenten/der Gemeindereferentin. In der Stellenbeschreibung soll diese besondere Aufgabe ausgewiesen werden.

Nach Berufserfahrung und entsprechender Fortbildung kann ein Gemeindereferent/eine Gemeindereferentin bei Bedarf auch auf übergemeindlicher Ebene eingesetzt werden, z. B. in der Verbandsarbeit, im karitativen Bereich, in der Begleitung bestimmter Zielgruppen.

3. Voraussetzungen für den Dienst

Für die Anstellung als Gemeindereferent/Gemeindereferentin müssen bestimmte religiöse und kirchliche, menschliche und fachliche 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, besonders an ihrem Gottesdienst einschließlich der Mitfeier der Eucharistie an Werktagen, 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 und Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen haupt- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Diensten und zum Eingehen auf unterschiedliche Lebenssituationen der Menschen.

3.3 Die fachlichen Voraussetzungen werden erworben durch ein erfolgreich abgeschlossenes theologisches Fachschul-/Seminar oder Fachhochschulstudium bzw. den Abschluß einer vergleichbaren Berufs- und Praxisbegleitenden Ausbildung, durch die Teilnahme an den verpflichtend vorgeschriebenen Veranstaltungen zur spirituellen und praktischen Vorbereitung auf den Beruf sowie den erfolgreichen Abschluß der zweiten Bildungsphase.

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

Verheiratete sollen Ehe, Familie und Dienst aus der von Jesus Christus vorgelebten Liebe hinaus in eine fruchtbare Einheit bringen.

Unverheiratete sollen das Freisein von familiären Verpflichtungen in den Dienst ihrer Hinwendung zu Gott und zu den Gliedern der Gemeinde stellen. Gemeindereferenten, die „um des Himmelreiches willen“ (Mt 19,12) auf die Ehe verzichten, sollen diese Lebensform als Zeichen ihrer Liebe zu Jesus Christus und zu den Brüdern und Schwestern verwirklichen.

3.5 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“ (s. u. S. 55).

4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

Die Bildung der Gemeindereferenten gliedert sich in drei Phasen: die Ausbildung, die Berufseinführung und die Fortbildung. 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 (Erste Dienstprüfung) beendet. Das Berufspraktische Jahr kann sich an das theologische Studium anschließen oder in das theologische Studium integriert sein. Entsprechend kann die Erste Dienstprü-

fung 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 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. Die Diözese entscheidet auch darüber, ob die Ausbildungsstätten die Voraussetzungen für den Beruf des Gemeindereferenten/der Gemeindereferentin erfüllen. Sie entscheidet weiter darüber, ob einem der drei Zugangswege grundsätzlich der Vorzug gegeben werden soll. Das Studium richtet sich nach den für den genannten Studiengang an den Fachhochschulen und Fachschulen/Seminaren 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 Fall muß jedoch die Durchführung des Berufspraktischen Jahres mit der Diözese abgestimmt und von ihr anerkannt werden. Nach dem erfolgreichen Abschluß der Ersten Dienstprüfung entscheidet der Bischof über die Anstellung als Gemeindeassistent/Gemeindeassistentin. Für seine Entscheidung holt er Stellungnahmen ein vom Ausbildungsleiter, vom Pfarrer, in dessen Gemeinde der Student/die Studentin in der Ausbildungsphase mitgearbeitet hat, sowie von Personen, die verantwortlich die Praktika und das Berufspraktische Jahr während der ersten Bildungsphase begleitet haben. Die Bewerber für die Anstellung als Gemeindeassistent/Gemeindeassistentin können darüber hinaus weitere Personen zur Stellungnahme vorschlagen.

4.2 Die Phase der Berufseinführung umfaßt die ersten beiden Dienstjahre. Sie wird mit einem entsprechenden Leistungsnachweis (Zweite Dienstprüfung) abgeschlossen. Vor der Zweiten Dienstprüfung ist ein Gutachten vom Leiter der Berufseinführung und vom jeweiligen Dienstvorgesetzten über die bisherige Tätigkeit des Gemeindeassistenten zu erstellen. Falls aus bestimmten Gründen eine Verlängerung der Berufseinführung vereinbart worden ist, muß die Zweite Dienstprüfung jedoch spätestens bis zum Ende des vierten Dienstjahres als Gemeindeassistent abgelegt sein; näheres regelt das diözesane Statut. Nach der Zweiten Dienstprüfung wird über die unbefristete Anstellung als Gemeindereferent entschieden.

Die Phase der Berufseinführung ist gesondert für diese Berufsgruppe zu konzipieren. Mit Rücksicht auf die praktische Zusammenarbeit sind auch gemeinsame Bildungsveranstaltungen für Gemeindeassistenten mit den anderen pastoralen Diensten vorzusehen, wo sich dies von den Themen her nahelegt.

4.3 Die Phase der Fortbildung beginnt mit der unbefristeten Anstellung und umfaßt die gesamte Zeit des hauptberuflichen Dienstes als Gemeindeferent/Gemeindeferentin. Die Fortbildungsveranstaltungen werden zum Teil für die verschiedenen hauptberuflichen pastoralen Dienste gemeinsam angeboten. Es ist dafür Sorge zu tragen, daß auch genügend Fortbildungsmöglichkeiten für die Gemeindeferenten – auch für ihre spezifischen Aufgabenbereiche – gegeben sind. Spirituelle Anregungen und Hilfen sollen fester Bestandteil ihrer Fortbildung sein; sie sollen auch die Lebensform der Gemeindeferenten berücksichtigen.

Die Zeit für die Praxisbegleitende Fortbildung und geistliche Besinnung beträgt in der Regel zwei Wochen im Jahr.

5. Grundsätze für Anstellung, arbeitsvertragliche Bestimmungen und Dienstausbübung

Die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses des Gemeindeferenten/der Gemeindeferentin werden im Arbeitsvertrag geregelt, den das Bistum mit ihm/ihr abschließt. Die diözesanen arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen und das diözesane Statut für Gemeindeferenten/Gemeindeferentinnen sind Bestandteil des Arbeitsvertrages. Im einzelnen gelten insbesondere die folgenden Richtlinien:

5.1 Zur Durchführung des Berufspraktischen Jahres wird ein Praktikantenvertrag abgeschlossen. Liegt das Berufspraktische Jahr in der Zuständigkeit der Ausbildungsstätte, entfällt diese Regelung. Während der Berufseinführung besteht ein befristetes Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Ausbildung.

5.2 Nach erfolgreichem Abschluß der Zweiten Dienstprüfung entscheidet das Bistum über eine unbefristete Anstellung.

5.3 Die bischöfliche Bestellung des Gemeindeferenten/der Gemeindeferentin zu seinem/ihrer Dienst im Bistum erfolgt im Rahmen einer gottesdienstlichen Feier. Zu Beginn seiner/ihrer Tätigkeit und bei einem Wechsel des Dienstortes wird der Gemeindeferent/die Gemeindeferentin in seinem/ihrer Einsatzbereich durch den für die Leitung verantwortlichen Priester in geeigneter Weise in seinen/ihrer Wirkungskreis eingeführt.

5.4 Über eine Versetzung aufgrund der pastoralen Erfordernisse oder auf Wunsch des Gemeindeferenten/der Gemeindeferentin entscheidet der Bischof.

5.5 Gemeindeferenten können nur dort eingesetzt werden, wo von den bestehenden oder neu zu ordnenden pastoralen Strukturen her ein Arbeitsfeld zu umschreiben ist, das es ihnen ermöglicht, die ihnen eigenen beruflichen Aufgaben in der ihrer Ausbildung entsprechenden Verantwortlichkeit wahrzunehmen. In der Regel wird dies eine mittlere oder größere Pfarrgemeinde sein. Der Gemeindeferent/die Gemeindeferentin soll an seinem/ihrem Dienstort wohnen. Im Benehmen mit dem unmittelbaren Vorgesetzten können Gemeindeferenten im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit zur Übernahme fest umschriebener pfarrübergreifender Aufgaben vom Bistum verpflichtet werden.

Die Erteilung des schulischen Religionsunterrichtes erfolgt auf der Grundlage der diözesanen Ordnung, der Bestimmungen des Schulgesetzes des betreffenden Landes und der Vereinbarungen zwischen Land und Bistum. Für die Zeit ihrer befristeten Anstellung erhalten Gemeindeferenten die vorläufige Unterrichtserlaubnis, mit ihrer unbefristeten Anstellung die *Missio canonica* für den schulischen Religionsunterricht. Gemeindeferenten sollen in der Regel nicht mehr als 12 Wochenstunden schulischen Religionsunterricht erteilen.

Sofern die Mitarbeit des Gemeindeferenten/der Gemeindeferentin im Pfarrbüro erforderlich ist, 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.

5.6 Im Bereich ihrer dienstlichen Tätigkeit nehmen Gemeindeferenten an den regelmäßigen Seelsorgebesprechungen teil. Ihre Mitgliedschaft in den Gremien der kirchlichen Mitverantwortung regelt das diözesane Recht. Unbeschadet ihrer besonderen Verantwortung für die ihnen übertragenen Aufgaben arbeiten sie mit allen anderen pastoralen Diensten zusammen.

Der in seinem Einsatzbereich für die Leitung verantwortliche Priester ist der unmittelbare Vorgesetzte des Gemeindeferenten/der Gemeindeferentin. Um der Einheit des pastoralen Dienstes willen ist der Gemeindeferent/die Gemeindeferentin an dessen Weisungen gebunden.

5.7 Den fachgerechten Einsatz der Gemeindeferenten sowie die Durchführung der spirituellen und fachlichen Fortbildung regelt das diözesane Statut.

5.8 Die Gestaltung der Arbeitszeit muß auf die pastoralen Erfordernisse im Einsatzbereich Rücksicht nehmen. Sie ist vom unmittelbaren Vorgesetzten im Benehmen mit dem Gemeindeferenten/der Gemeindeferentin und den anderen pastoralen Diensten festzulegen. Den Gemeindeferenten steht ein voller freier Tag in der Woche zu, bei regelmäßigem Dienst an Sonn- und Feiertagen darüber hinaus ein freier Samstag und Sonntag im Monat.

Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gem. § 626 BGB liegt u. a. vor bei einem schweren Verstoß gegen die Obliegenheiten des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, seine/ihre persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre sowie den übrigen Normen der katholischen Kirche einzurichten.

5.9 Das Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten regelt das diözesane Recht.

Vor der Einleitung gerichtlicher Schritte muß der Gemeindeferent/die Gemeindeferentin die Schiedsstelle des Bistums anrufen.

5.10 Die Mitarbeitervertretung für Gemeindeferenten wird durch die Bistümer nach Maßgabe der vom Verband der Diözesen Deutschlands beschlossenen Rahmenordnung (MAVO) in der diözesanen Mitarbeitervertretungsordnung geregelt.

6. Beauftragung zur Mitwirkung in Aufgaben des kirchlichen Amtes

Gemeindeferenten können über die Erteilung der *Missio canonica* für den schulischen Religionsunterricht 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 die Übernahme liturgischer Dienste und den Verkündigungsdienst sind im Rahmen der allgemein für eine Beauftragung von Laien geltenden Bestimmungen möglich.¹⁾ Abgesehen von möglichen Einzelbeauf-

¹⁾ Siehe: Die Beauftragung von Lektoren, Akolythen und Kommunionhelfern in den kath. Bistümern des deutschen Sprachgebietes, Einsiedeln usw. 1974, bes. S.14, III und 51 f. – Kommunionspendung 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, 5.179 ff, 612 ff): Richtlinien für die Beteiligung der Laien an der Verkündigung; Beschluß: Die pastoralen Dienste in der Gemeinde Nr. 3 und 4.

Siehe vor allem die einschlägigen canones im CIC/1983, insbesondere can 129 § 2, can 228 § 1, can 230 § 3 und can 766.

tragungen 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 Gemeindereferenten das Spezifische ihres Berufes und Dienstes verdeckt wird. Spricht die Prüfung der Situation nach diesen Kriterien für eine Beauftragung des Gemeindereferenten/der Gemeindereferentin, so ist seine/ihre 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; ggf. 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 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,
Cloppenburg, den 10. März 1987

Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Gemeindereferenten/Gemeindereferentinnen

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 Verdeutlichung des Berufsprofils für Gemeindereferenten bei.

Zum Berufsbild des Gemeindereferenten/der Gemeindereferentin

2. Die Rahmenordnung orientiert sich an dem Berufsbild, das im „Rahmenstatut für Gemeindereferenten/Gemeindereferentinnen“ (1.1–1.4) umrissen ist. Wichtige Grundlagen sind ferner die Aussagen des II. Vatikanischen Konzils über das gemeinsame Priestertum der Glaubenden und über die Teilnahme des ganzen Gottesvolkes am dreifachen Amt Jesu Christi (bes. 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“ (bes. 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/der Gemeindereferentin ist der Christ, der aufgrund seiner menschlichen Reife, seiner gläubigen Haltung, seiner Studien und seiner pastoralen Befähigung geeignet ist, im Hören auf den Anruf Jesu Christi, in Übereinstimmung mit der Kirche und in Hinwendung zu den Menschen

- das kirchliche Amt in der Verkündigung, der Liturgie und der Diakonie zu unterstützen 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 ihm besonders übertragene Aufgaben wahrzunehmen.

Die Bildungsphasen

4. Die Bildung gliedert sich in drei Phasen:

- die Phase der Ausbildung, in der die Voraussetzungen für die Ausübung eines hauptberuflichen pastoralen Dienstes geschaffen werden,
- die Phase der Berufseinführung, die mit den verschiedenen Feldern der Gemeindepastoral und des schulischen Religionsunterrichtes vertraut macht,
- die Phase der kontinuierlichen Fortbildung zur Erhaltung und Entfaltung der Befähigung für den pastoralen Dienst.

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 Fachschulen/Seminaren für Gemeindepastoral und Religionspädagogik bzw. an einem Seminar für Gemeindeferenten/Gemeindeferentinnen
- an Ausbildungsstätten, die eine Berufs-/Praxisbegleitende Ausbildung vermitteln, welche zum gleichen Ausbildungsziel führt.

Die erste Bildungsphase dauert mindestens vier 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 fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung eines hauptberuflichen pastoralen Dienstes und die Erteilung des schulischen Religionsunterrichtes. Diesem Ziel dienen spirituelle Anregungen und Übungen, praxisbezogene Studien und berufsorientierende Praktika.

Spirituelle und menschliche Begleitung

7. Die Studierenden bemühen sich um ihre menschliche Reifung und um ein geistliches Leben, das ihren Dienst als Laien inmitten von Kirche und Gemeinde zu tragen vermag. Dabei helfen ihnen die aktive Teilnahme am gottesdienstlichen Leben einer Gemeinde, Schriftlesung, Gebet und geistliches Gespräch sowie die Mitarbeit in pastoralen Aufgaben. Die Entwicklung von Eigeninitiative, planerisches Arbeiten und die Einübung der Zusammenarbeit mit Verantwortlichen und Mitarbeitern dienen der Entfaltung ihrer 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 und Studenten anvertraut werden. Die Hilfen gehen über studienbegleitende Einzelveranstaltungen und Veranstaltungsreihen hinaus und umfassen auch Einkehrtage, geistliche Wochenenden, geistliche Wochen und Exerzitien. Näheres regeln die diözesanen Ordnungen.

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

Studium und pastoral-praktische Vorbereitung

8. Zuerst ist es die umfassende Aufgabe der Studierenden selbst, sich die für den Beruf des Gemeindeferenten erforderlichen wissenschaftlichen Kenntnisse und pastoral-praktischen Erfahrungen anzueignen. Aufgabe der Ausbildungsstätte und des Bistums ist es, solche Kenntnisse 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. Dieser Aufgabe sind die einzelnen theologischen Disziplinen mit ihren verschiedenen Sachbereichen und Methoden verpflichtet.

Das Studium soll die künftigen Gemeindeferenten in stand setzen, ihren Glauben zu begründen und weiterzugeben, ihre berufliche Identität zu finden und ihre späteren pastoralen und religionspädagogischen Aufgaben wahrzunehmen. Die pastoral-praktische Ausbildung soll ihnen eine allgemeine Vertrautheit mit der Gemeindepastoral vermitteln.

Den verschiedenen Ausbildungswegen zum Beruf des Gemeindeferenten/der Gemeindeferentin 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 Fachschulen/Seminare und der Praxis-/Berufsbegleitenden Ausbildungsstätten für den Beruf des Gemeindeferenten aufzunehmen.

Für die Gewichtung der Lerninhalte an Fachhochschulen und Fachschulen/Seminaren 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 allgemein-wissenschaftlichen 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.

Den Studierenden muß die Geschichte Israels und der Urkirche, die literarische Entstehungsgeschichte der Bibel sowie die in der Bibel auf mannigfache Weise bezeugte Offenbarung des Christusbysteriums so vertraut sein, daß sie in der Lage sind, 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.

Die Studierenden müssen in der Lage sein, ihren 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
- Moralthologie
- 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 Moraltheologie 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.

Den Studierenden soll ein Grundwissen vermittelt werden, das sie 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 Vermittlung pastoraler Fähigkeiten für die Ausübung des späteren Berufes.

Die Studierenden sollen verstehen lernen, wie Kirche lebt und wie sich dieses Leben in grundlegenden individuellen und sozialen Situationen vollzieht. Sie sollen befähigt werden, verantwortlich dem gemeindlichen Leben zu dienen durch ihre 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
- Liturgiewissenschaft
- 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 Liturgiewissenschaft gehören: Theologische und anthropologische Aspekte der Liturgie; die Eucharistiefeier (auch unter historischen Aspekten); andere Sakramente, Sakramentalien, Stundengebet und andere Wortgottesdienste.

Zu den Inhalten des Kirchenrechtes gehören: Einführung in die ekklesiologische Funktion des Kirchenrechtes; 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. Die Studierenden müssen mit den für ihren 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 sind die Studierenden in Methoden wissenschaftlichen Arbeitens einzuführen. Auch müssen sie über eine gründliche Allgemeinbildung verfügen (in deutscher Sprache und Literatur, in Geschichte und politi-

scher 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 der Übungen zu Methoden beruflichen Handelns ist die Fertigkeit, Wege der Menschenführung und Medien der Verständigung in Gemeindepastoral 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; praktische Übungen zur Vorbereitung und Feier der Liturgie, speziell deren musikalischer Gestaltung; Gestaltung außerliturgischer Feste und Feiern; Sprecherziehung; praktische Übungen zur Verkündigung; Verwaltungspraxis.

g) Praxis und Praxisreflexion

16. Ziel von Praxiseinsätzen und von Praxisreflexionen ist: Einübung in pastorale 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 Gemeindegemeinschaft und der Schule werden in Absprache bzw. in Zusammenarbeit mit den betreffenden 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-theo-

logischen 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 pastoralem Handeln zu befähigen. Die theologische Fachhochschulausbildung umfaßt sechs Studiensemester, an die sich ein Berufspraktisches Jahr anschließt, bzw. acht Studiensemester, in die zwei 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 geregelt.¹⁾ Voraussetzung für das Fachhochschulstudium ist der Nachweis der Fachhochschulreife bzw. Hochschulreife.

Das Studium an Fachschulen/Seminaren

18. Das Studium an Fachschulen/ Seminaren 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 Fachschulen/ Seminaren soll den Studierenden theologische und humanwissenschaftliche Sachkenntnis, Vertiefung des persönlichen Glaubens und Befähigung für die pastorale bzw. religionspädagogische Praxis vermitteln.

Die theologische Fachschul-/Seminarausbildung umfaßt ein sechssemestriges praxisbezogenes Studium und ein Berufspraktisches Jahr, das sich an das Studium anschließt.

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 Diplomierung zum Religionspädagogen/zur Religionspädagogin erfolgt nach dem sechsten Studiensemester.

In Baden-Württemberg sind z. Z. die beiden Praxissemester als siebtes und achtes Studiensemester in die Fachhochschulausbildung integriert und unterstehen der Verantwortung der Fachhochschule. Die Diplomierung zum Religionspädagogen/zur Religionspädagogin 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 Diplomierung zum Religionspädagogen/zur Religionspädagogin erfolgt nach dem achten Semester.

Voraussetzung für das Fachschulstudium sind: Mittlere Reife bzw. ein vergleichbarer Bildungsstand sowie eine abgeschlossene Berufsausbildung, an deren Stelle ggf. 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 Gemeindeferenten/zur Gemeindeferentin. 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 fünf, die praxisbegleitende Ausbildung mindestens vier Jahre. Ein zusätzliches Berufspraktisches Jahr kann entfallen.

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- und Fachhochschulausbildung gilt. Näheres regelt die diözesane Ausbildungsordnung.

Voraussetzung 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 anderen 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 bestandenerm Abschlußexamen abgeleistet und nicht unterbrochen werden. Es muß spätestens drei 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/die Praktikantin 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.

Begleitung der Ausbildung durch das Bistum

21. Der Bischof bestellt einen Ausbildungsleiter bzw. eine Ausbildungsleiterin für die Bewerber seines Bistums. Sofern der Ausbildungsleiter Priester ist, soll er nicht zugleich Regens für Priesterkandidaten sein.

Zu den spezifischen Aufgaben des Ausbildungsleiters 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 Fachschulen/Seminaren 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 Ausbildungsleiter abzustimmen,

- Stellungnahme über die Eignung des Bewerbers/der Bewerberin am Ende der ersten Bildungsphase.

Wer Gemeindereferent/Gemeindereferentin werden will, nimmt vor Beginn des Studiums Verbindung mit dem Ausbildungsleiter des Bistums auf, in dem er/sie sich um eine Anstellung bewirbt. Das Bistum wirkt mit bei der Auswahl der Bewerber für die Fachhochschul- und die Fachschul-/ Seminarbildung mit dem Berufsziel Gemeindereferent/Gemeindereferentin. Näheres regeln die diözesanen Ordnungen.

Über die Annahme von Bewerbern für die Berufs-/Praxisbegleitende Ausbildung entscheidet das Bistum. Wirkt das Bistum bei der Auswahl von Studenten für die Ausbildungsstätte nicht mit, errichtet es für die Studenten mit dem Berufsziel Gemeindereferent/Gemeindereferentin einen Bewerberkreis. Die Verantwortung für den Bewerberkreis liegt beim Ausbildungsleiter. Näheres regeln die diözesanen Ordnungen.

22. An einem Studienort, an dem eine Fachhochschule mit dem Fachbereich Theologie, eine Fachschule/Seminar für Gemeindepastoral und Religionspädagogik oder eine Ausbildungsstätte für Berufs-/Praxisbegleitende Ausbildung zum Gemeindereferenten/zur Gemeindereferentin besteht, bestellt der zuständige Bischof einen Priester als Geistlichen Berater zur geistlichen und menschlichen Begleitung aller dort studierenden Bewerber für den Beruf Gemeindereferent/Gemeindereferentin. Dieser Geistliche Berater soll nicht zugleich Regens für Priesterkandidaten sein. Er kann in seinen Aufgaben durch vom Bischof bestellte Mitarbeiter (Priester, Ordensleute, Laien) unterstützt werden. Die Bewerber halten kontinuierlichen Kontakt mit dem zuständigen Geistlichen Berater.

Der Geistliche Berater ist mit seinen Mitarbeitern 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,
- ihre Lebensform als Verheiratete oder Unverheiratete aus dem Glauben zu gestalten,
- das persönliche Verhältnis zur Kirche und zur Gemeinde zu entfalten,
- die geistlichen Perspektiven künftiger Aufgaben zu erkennen,
- Gemeinschaft zu finden und zu gestalten,
- die Berufsfrage zu klären,
- selbständig zu werden und mit den eigenen Möglichkeiten und Grenzen zu leben.

Zu den spezifischen Aufgaben des Geistlichen Beraters gehören:

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

Zu einer Stellungnahme für die Entscheidung des Bischofs über die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst wird der Geistliche Berater nicht herangezogen.

Prüfungen und Studienabschluß

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

Die Abschlußprüfung umfaßt die Prüfung des Erfolgs der Studien und eine Prüfung über das Berufspraktische Jahr bzw. die beiden Praxissemester (vgl. Nr. 17 Anm. 1). 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 Ausbildungsstätte. Sofern das Berufspraktische Jahr auf das sechssemestrige Studium folgt, wird es durch eine eigene Prüfung abgeschlossen. Zuständig für die Abnahme dieser Prüfung ist das Bistum, in dem der Praktikant/die Praktikantin 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 Diplomierung als „Religionspädagoge/Religionspädagogin“. Die Anstellung als Gemeindeassistent/Gemeindeassistentin setzt die erfolgreiche Ableistung des Berufspraktischen Jahres voraus.

Der Abschluß der Ausbildung verleiht die Berechtigung, beim Bischof des Anstellungsbistums den Antrag auf die vorläufige Unterrichtserlaubnis zu stellen. Sofern die späteren Gemeindeferenten die staatliche Lehrbefähigung von der staatlichen Schulaufsichtsbehörde brauchen, 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

24. Die zweite Bildungsphase beginnt mit der Aufnahme als Gemeindeassistent/Gemeindeassistentin durch das Bistum und endet mit der Zweiten Dienstprüfung.

Die zweite Bildungsphase dient folgenden Zielen:

Vertrautwerden mit der Gemeindepastoral, praktische Einübung in die allgemeinen Aufgaben der Gemeindeferenten mit sachkundiger praktischer Anleitung, Einführung in den Religionsunterricht, Einübung der Kooperation mit anderen pastoralen Diensten, Anleitung zur Übernahme einzelner Aufträge des kirchlichen Amtes nach Maßgabe der pastoralen Erfordernisse, theologische Reflexion der Praxiserfahrungen sowie praxisorientierte Fortführung der theologischen Studien, weitere Vertiefung einer für den Beruf tragfähigen Spiritualität. Den zeitlichen und inhaltlichen Rahmen bestimmen die diözesanen Ordnungen.

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

Spirituelle und menschliche Begleitung

25. Die Gemeindeassistenten bemühen sich um ein geistliches Leben, das ihren pastoralen Dienst zu tragen vermag und zugleich ein Zeugnis ist in ihrem

Tätigkeitsfeld wie auch in ihrem privaten Lebensbereich. Insbesondere sind sie darum besorgt, sich auf das vielgestaltige religiöse Leben der Gemeinde einzulassen und an ihren Gottesdiensten teilzunehmen.

Durch regelmäßige und gezielte Anregungen sollen die einzelnen Hilfe finden für die Entfaltung ihrer Spiritualität, für die geistliche Festigung ihrer beruflichen Identität und für ihre menschliche Reifung. Für diese Aufgabe wird im Bistum ein geeigneter Priester als Geistlicher Berater beauftragt. Er kann in seinen Aufgaben durch vom Bischof bestellte Mitarbeiter (Priester, Ordensleute, Laien) unterstützt werden. Er ist um eine entsprechende Vielfalt von Anregungen und um persönliche Beratung der Gemeindeassistenten an ihrem Einsatzort besorgt. Er führt auch Tage und Wochen geistlicher Besinnung durch. Die Veranstaltungen zur spirituellen und menschlichen Begleitung sollen gelegentlich mit Ehepartnern und mit Familien durchgeführt werden. Der beauftragte Priester kann identisch sein mit dem Geistlichen Berater an einem Studienort.

Anforderungen an die theoretische und pastoral-praktische Berufseinführung

26. In der Rahmenordnung können 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.

Unverzichtbare Elemente sind:

- Förderung des eigenen Studiums der Gemeindeassistenten und ihrer Vertrautheit mit der Gemeindepastoral,
- Praxisbegleitende Fortbildungsmaßnahmen,
- Angebote zur spirituellen Vertiefung.

Über die Arbeit und Tätigkeit in den ersten beiden Dienstjahren finden entsprechende Leistungsnachweise statt, die als Zweite Dienstprüfung gelten. Näheres regeln die diözesanen Ordnungen.

Für die Entscheidung des Bischofs über die unbefristete Anstellung als Gemeindeferent/Gemeindeferentin ist neben den menschlichen und geistlichen Voraussetzungen der erfolgreiche Abschluß der Zweiten Dienstprüfung maßgebend.

IV. Die dritte Bildungsphase: Fortbildung

Umfang und Ziel der dritten Bildungsphase

27. Die dritte Bildungsphase beginnt mit der unbefristeten Anstellung als Gemeindereferent/Gemeindereferentin durch den Bischof. Sie umfaßt die gesamte Zeit des hauptberuflichen pastoralen Dienstes.

Ziel der dritten Bildungsphase ist die Erhaltung und Entfaltung der Befähigung für den pastoralen Dienst. Die Fortbildung geht aus von der kontinuierlichen Aufarbeitung beruflicher Erfahrungen, macht vertraut mit der Entwicklung theologischer Fragen und Kenntnisse, nimmt die Veränderungen der Situationsbedingungen der Pastoral in den Blick und dient der Vorbereitung der Gemeindereferenten auf neue Aufgaben. Daher gehören zur Fortbildung die theologische Vertiefung, die wissenschaftliche Analyse des Aufgabenfeldes und die Vermittlung pastoral-praktischer Methoden und Hilfsmittel. Nicht zuletzt stellen sich in dieser Phase neue Anforderungen an die Spiritualität der Gemeindereferenten, die geistliche Begründung ihres Dienstes und ihrer Identifikation mit der Kirche.

Anforderungen der Fortbildung

28. Der Bischof bestellt einen verantwortlichen Leiter der Fortbildung und einen Priester für die menschliche und geistliche Beratung der Gemeindereferenten. Der Geistliche Berater kann in seinen Aufgaben durch vom Bischof bestellte Mitarbeiter (Priester, Ordensleute, Laien) unterstützt werden.

Die Gemeindereferenten werden an der Planung der Fortbildung angemessen beteiligt. In der Fortbildung ist von den Verantwortlichen des Bistums eine Koordination der Bemühungen für alle pastoralen Dienste anzustreben. Alle Fortbildungsangebote sollen so angelegt sein, daß sie den einzelnen zugleich zu persönlichen Fortbildungsbemühungen anregen.

Im Rahmen der spirituellen Fortbildungsangebote soll auch die Lebenssituation der Gemeindereferenten als Verheiratete oder Unverheiratete berücksichtigt und ggf. ihre Familien mit einbezogen werden.

Die aktive Teilnahme am religiösen Leben der Gemeinde ist für die Gemeindereferenten nicht nur Vollzug ihres persönlichen Glaubens, sondern auch

tragfähige Grundlage ihres Berufes und wirksames Zeugnis ihres pastoralen Dienstes.

Wesentliche Elemente der dritten Bildungsphase sind:

- regelmäßige Fortbildungstage, die auch die spirituelle Dimension einschließen,
- mehrtägige Studienkurse,
- Besinnungstage und Exerzitien.

Näheres regeln die diözesanen Ordnungen.

Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz,

Cloppenburg, den 10. März 1987

Rahmenstatut für Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland

1. Beruf und kirchliche Stellung

1.1 „Pastoralreferent/Pastoralreferentin“ bezeichnet einen hauptberuflichen pastoralen Dienst, der Männern und Frauen offensteht.

Taufe und Firmung, die allen Gliedern der Kirche die Teilnahme am gemeinsamen Priestertum der Gläubigen vermitteln, sind auch die sakramentale Grundlage für diesen Dienst. Er ergänzt den Dienst des kirchlichen Amtes mit eigener Sachkompetenz in bestimmten pastoralen Sachgebieten. Spezifische Aufgabe der Pastoralreferenten ist es, mit den Gliedern der Gemeinden nach Wegen zu suchen, wie das Evangelium jeweils in Familie, Kirche und Gesellschaft gemäß den persönlichen und beruflichen Situationen gelebt und bezeugt werden kann. Durch die Begleitung von einzelnen und die Arbeit mit Gruppen helfen sie, Kirche mitaufzubauen und Lebensbereiche der Gesellschaft mitzugestalten.

Für ihre Aufgabe bedürfen Pastoralreferenten entsprechender menschlicher und geistlicher Voraussetzungen sowie einer theologischen und pastoral-praktischen Ausbildung. Sie nehmen ihre Aufgaben eigenverantwortlich wahr. Ihre Eigenverantwortung ist begründet in der Eigenständigkeit der ihnen zugeteilten pastoralen Sachgebiete sowie in der durch Ausbildung und Berufserfahrung erworbenen Kompetenz.

Als kirchlicher Beruf steht ihr Dienst unter der Leitung des Bischofs, der sie auch zu ihrem Dienst bestellt. Im jeweiligen Einsatzbereich sind sie dem für die Leitung verantwortlichen Priester zugeordnet.

1.2 Wo es erforderlich ist, kann ein Pastoralreferent/eine Pastoralreferentin neben dem ihm/ihr 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 vom Bischof ausgesprochen. Die Beauftragung soll sich möglichst an dem pastoralen Sachgebiet orientieren, für das der Pastoralreferent/die Pastoralreferentin zuständig ist. Die Schwerpunkte der beruflichen Aufgaben und die kirchliche Stellung der Pastoralreferenten dürfen durch Beauftragungen mit Aufgaben des kirchlichen Amtes nicht verändert werden.

1.3 Die Berufsbezeichnung „Pastoralreferent/ Pastoralreferentin“ gilt für Laien im pastoralen Dienst mit theologischem Hochschulabschluß nach erfolg-

reichem Abschluß der Zweiten Dienstprüfung. Während der Berufseinführung lautet die Berufsbezeichnung „Pastoralassistent/Pastoralassistentin“.

2. Berufliche Aufgabenbereiche

Die spezifische Aufgabe des Pastoralreferenten/der Pastoralreferentin ist die eigenverantwortliche Übernahme einzelner pastoraler Sachgebiete. Die dieser Aufgabe entsprechende Einsatzebene ist der Pfarrverband bzw. die größere Seelsorgeeinheit. Unbeschadet der beruflichen Einsatzebene ist die Beheimatung in einer Pfarrgemeinde notwendig. In der Stellenbeschreibung sind die pastoralen Sachgebiete zu nennen, die den Schwerpunkt seiner/ihrer Tätigkeit ausmachen. Je nach den pastoralen Strukturen und Erfordernissen und nach der besonderen Eignung des Pastoralreferenten/der Pastoralreferentin sind bestimmte pastorale Sachgebiete auszuwählen und ihm/ihr zu übertragen. Einige dieser Sachgebiete sind im folgenden mit beispielhaften Teilaufgaben aufgelistet:

2.1 Aufbau und Begleitung von Gruppen und Förderung von Initiativen

Gewinnung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeitern; Heranbildung und Begleitung von Leitern altersspezifischer, problemorientierter und projektorientierter Gruppen sowie Mitarbeit in ihnen; 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 von Initiativen.

2.2 Vermittlung zwischen Verkündigung und konkreten Lebenssituationen

Befähigung von Mitarbeitern für Glaubensgespräche in den verschiedenen Gruppen; Befähigung von Erwachsenen zur religiösen Kindererziehung; Religionspädagogische Arbeit mit Erziehern und Erzieherinnen; Mitwirkung in der Gemeindekatechese; Mitwirkung bei Glaubensseminaren und in Bibelkreisen; Mitwirkung in der Ehe- und Familienpastoral; Förderung missionarischen Dienstes und Fernstehendenpastoral; Mitwirkung bei der ökumenischen Arbeit; Hilfen zur gläubigen Bewährung in unterschiedlichen beruflichen, familiären und sozialen Aufgabenfeldern; Hilfen in Grenzerfahrungen des Lebens.

2.3 Jugendarbeit, Erwachsenenbildung, Verbandsarbeit

Mitarbeit bei der Planung, Organisation und Durchführung von Maßnahmen im Bereich der kirchlichen Jugendarbeit; Mitwirkung in Einrichtungen kirchlicher Jugendarbeit; Offene Jugendarbeit; Unterstützung und Förderung katholischer Verbandsarbeit; Mitarbeit bei der Planung, Organisation und Durchfüh-

zung von Maßnahmen im Bereich der Erwachsenenbildung und der übrigen kirchlichen Bildungsarbeit.

2.4 Schulischer Religionsunterricht

Erteilung von schulischem Religionsunterricht; Mitwirkung in der Schulseelsorge; Tage religiöser Orientierung; Vorbereitung von Schulgottesdiensten und Mitwirkung bei ihnen; Begleitung von Religionslehrern, Lehrerfortbildung.

2.5 Persönliche Beratung

Beratung in Glaubens- und Lebensfragen; Beratung in Krisen- und Konfliktsituationen; Entdeckung und Förderung von Charismen und Berufungen; Mitarbeit in der Telefonseelsorge.

2.6 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Innerkirchliche und gesellschaftliche Vermittlung von Informationen; Hilfen zum Gebrauch und Einsatz von Medien; Kontakte mit gesellschaftlichen Gruppen und Verbänden.

2.7 Liturgie

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

2.8 Diakonie

Mitarbeit bei diakonischen Aufgaben; Pastorale Begleitung von haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitern in sozial-caritativen Diensten und Einrichtungen; Begleitung von ehrenamtlichen Helfergruppen und Selbsthilfegruppen; Kooperation mit kirchlichen und kommunalen Einrichtungen im Bereich der Caritas und des Sozialwesens; Einsatz für gesellschaftliche Randgruppen; Hilfen zum Leben in Berufs- und Arbeitswelt.

Außer dem Einsatz in einzelnen pastoralen Sachgebieten ist bei Bedarf eine Tätigkeit in der Sonderseelsorge möglich. Nach Berufserfahrung und entsprechender Fortbildung kann geeigneten Pastoralreferenten ein Aufgabenfeld übertragen werden, z. B. Hochschule, Krankenhaus, Gefängnis, Militär oder karitative Einrichtung.

3. Voraussetzungen für den Dienst

Für die Anstellung als Pastoralreferent/Pastoralreferentin müssen bestimmte religiöse und kirchliche, menschliche und fachliche 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, besonders an ihrem Gottesdienst einschließlich der Mitfeier der Eucharistie an Werktagen, 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 und Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen haupt- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Diensten und zum Eingehen auf unterschiedliche Lebenssituationen der Menschen.

3.3 Die fachlichen Voraussetzungen werden erworben durch ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium der Theologie, durch die Teilnahme an den verpflichtend vorgeschriebenen Veranstaltungen zur spirituellen und praktischen Vorbereitung auf den Beruf sowie den erfolgreichen Abschluß der zweiten Bildungsphase.

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

Verheiratete sollen Ehe, Familie und Dienst aus der von Jesus Christus vorgelebten Liebe heraus in eine fruchtbare Einheit bringen.

Unverheiratete sollen das Freisein von familiären Verpflichtungen in den Dienst ihrer Hinwendung zu Gott und zu den Gliedern der Gemeinde stellen.

Pastoralreferenten, die „um des Himmelreiches willen“ (Mt 19,12) auf die Ehe verzichten, sollen diese Lebensform als Zeichen ihrer Liebe zu Jesus Christus und zu den Brüdern und Schwestern verwirklichen.

3.5 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“ (s. u. S. 55).

4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

Die Bildung der Pastoralreferenten gliedert sich in drei Phasen: die Ausbildung, die Berufseinführung und die Fortbildung. Unbeschadet der Verantwortung der Bistümer und der Ausbildungsstätten für die Bildung der Pastoralreferenten sind die ständige spirituelle und menschliche Formung sowie die theologische und pastoral-praktische Aus- und Fortbildung zunächst Aufgabe der Bewerber bzw. der Pastoralreferenten selbst.

4.1 Die Phase der Ausbildung wird durch den Beginn des theologischen Hochschulstudiums und die erfolgreiche Ablegung des kirchlich anerkannten Abschlußexamens (Erste Dienstprüfung) begrenzt. Das theologische Studium richtet sich nach den für den Diplomstudiengang Katholische Theologie geltenden Studienordnungen. Die Anerkennung eines theologischen Staatsexamens für die Ausbildung der Pastoralreferenten regelt die diözesane Ordnung. Nach dem erfolgreichen Abschluß der Ersten Dienstprüfung entscheidet der Bischof über die Anstellung als Pastoralassistent/Pastoralassistentin. Für seine Entscheidung holt er Stellungnahmen ein vom Ausbildungsleiter, vom Pfarrer, in dessen Gemeinde der Student/die Studentin in der Ausbildungsphase mitgearbeitet hat, sowie von Personen, die verantwortlich die Praktika während der ersten Bildungsphase begleitet haben. Die Bewerber für die Anstellung als Pastoralassistent/Pastoralassistentin können darüber hinaus weitere Personen zur Stellungnahme vorschlagen.

4.2 Die Phase der Berufseinführung dauert mindestens drei Jahre. Sie wird mit einem entsprechenden Leistungsnachweis (Zweite Dienstprüfung) abgeschlossen. Vor der Zweiten Dienstprüfung ist ein Gutachten vom Leiter der Berufseinführung und vom jeweiligen Dienstvorgesetzten über die Tätigkeit des Pastoralassistenten/der Pastoralassistentin zu erstellen. Falls aus bestimmten Gründen eine Verlängerung der Berufseinführung vereinbart worden ist, muß die Zweite Dienstprüfung jedoch spätestens bis zum Ende des fünften Dienstjahres als Pastoralassistent/Pastoralassistentin abgelegt sein; näheres regelt das diözesane Statut. Nach der Zweiten Dienstprüfung wird über die unbefristete Anstellung als Pastoralreferent/Pastoralreferentin entschieden. Die Phase der Berufseinführung ist gesondert für diese Berufsgruppe zu konzipieren. Mit Rücksicht auf die praktische Zusammenarbeit sind auch gemeinsame Bildungsveranstaltungen für Pastoralassistenten mit den anderen pastoralen Diensten vorzusehen, wo sich dies von den Themen her nahelegt.

4.3 Die Phase der Fortbildung beginnt mit der unbefristeten Anstellung und umfaßt die gesamte Zeit des hauptberuflichen Dienstes als Pastoralreferent/Pastoralreferentin. Die Fortbildungsveranstaltungen werden zum Teil für die

verschiedenen hauptberuflichen pastoralen Dienste gemeinsam angeboten. Es ist dafür Sorge zu tragen, daß auch genügend Fortbildungsmöglichkeiten für die Pastoralreferenten und ihre spezifischen Sachgebiete gegeben sind. Spirituelle Anregungen und Hilfen sollen fester Bestandteil ihrer Fortbildung sein; sie sollen auch die Lebensform der Pastoralreferenten berücksichtigen. Die Zeit für die Praxisbegleitende Fortbildung und geistliche Besinnung beträgt in der Regel zwei Wochen im Jahr.

5. Grundsätze für Anstellung, arbeitsvertragliche Bestimmungen und Dienstausbübung

Die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses des Pastoralreferenten/der Pastoralreferentin werden im Arbeitsvertrag geregelt, den das Bistum mit ihm/ihr abschließt. Die diözesanen arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen und das diözesane Statut für Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen sind Bestandteil des Arbeitsvertrages. Im einzelnen gelten insbesondere die folgenden Richtlinien:

5.1 Während der Berufseinführung besteht ein befristetes Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Ausbildung.

5.2 Nach erfolgreichem Abschluß der Zweiten Dienstprüfung entscheidet das Bistum über eine unbefristete Anstellung.

5.3 Die bischöfliche Bestellung des Pastoralreferenten/der Pastoralreferentin zu seinem/ihrem Dienst im Bistum erfolgt im Rahmen einer gottesdienstlichen Feier. Zu Beginn seiner/ihrer Tätigkeit und bei einem Wechsel des Dienstortes wird der Pastoralreferent/die Pastoralreferentin in seinem/ihrem Einsatzbereich durch den für die Leitung verantwortlichen Priester in geeigneter Weise in seinen/ihren Wirkungskreis eingeführt.

5.4 Über eine Versetzung aufgrund der pastoralen Erfordernisse oder auf Wunsch des Pastoralreferenten/der Pastoralreferentin entscheidet der Bischof.

5.5 Pastoralreferenten können nur dort eingesetzt werden, wo von den bestehenden oder neu zu ordnenden pastoralen Strukturen her ein Arbeitsfeld zu umschreiben ist, das es ihnen ermöglicht, die ihnen eigenen beruflichen Aufgaben in der ihrer Ausbildung entsprechenden Verantwortlichkeit wahrzunehmen. Wenngleich der Pastoralreferent/die Pastoralreferentin in der Regel einem Pfarrverband bzw. einer entsprechenden größeren Seelsorgeeinheit zugeordnet ist, so ist es im pastoralen Interesse doch notwendig, daß er/sie in einer Gemeinde des Pfarrverbandes wohnt und am Leben dieser Gemeinde aktiven Anteil nimmt.

Die Erteilung des schulischen Religionsunterrichtes erfolgt auf der Grundlage der diözesanen Ordnung, der Bestimmungen des Schulgesetzes des betreffenden Landes und der Vereinbarungen zwischen Land und Bistum. Für die Zeit ihrer befristeten Anstellung erhalten Pastoralreferenten die vorläufige Unterrichtserlaubnis, mit ihrer unbefristeten Anstellung die *Missio canonica* für den schulischen Religionsunterricht. Pastoralreferenten sollen in der Regel nicht mehr als 12 Wochenstunden schulischen Religionsunterricht erteilen.

5.6 Im Bereich ihrer dienstlichen Tätigkeit nehmen Pastoralreferenten an den regelmäßigen Seelsorgebesprechungen teil. Ihre Mitgliedschaft in den Gremien der kirchlichen Mitverantwortung regelt das diözesane Recht. Unbeschadet ihrer Eigenverantwortung in den ihnen zukommenden Kompetenzbereichen arbeiten sie mit allen anderen pastoralen Diensten zusammen.

Der in seinem Einsatzbereich für die Leitung verantwortliche Priester ist der unmittelbare Vorgesetzte des Pastoralreferenten/der Pastoralreferentin. Um der Einheit des pastoralen Dienstes willen ist der Pastoralreferent/die Pastoralreferentin an dessen Weisungen gebunden.

5.7 Den fachgerechten Einsatz der Pastoralreferenten sowie die Durchführung der spirituellen und fachlichen Fortbildung regelt das diözesane Statut.

5.8 Die Gestaltung der Arbeitszeit muß auf die pastoralen Erfordernisse im Einsatzbereich Rücksicht nehmen. Sie ist vom unmittelbaren Vorgesetzten im Benehmen mit dem Pastoralreferenten/der Pastoralreferentin und den anderen pastoralen Diensten festzulegen. Den Pastoralreferenten steht ein voller freier Tag in der Woche zu, bei regelmäßigem Dienst an Sonn- und Feiertagen darüber hinaus ein freier Samstag und Sonntag im Monat.

Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gem. § 626 BGB liegt u. a. vor bei einem schweren Verstoß gegen die Obliegenheiten des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, seine/ihre persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre sowie den übrigen Normen der katholischen Kirche einzurichten.

5.9 Das Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten regelt das diözesane Recht. Vor der Einleitung gerichtlicher Schritte muß der Pastoralreferent/die Pastoralreferentin die Schiedsstelle des Bistums anrufen.

5.10 Die Mitarbeitervertretung für Pastoralreferenten wird durch die Bistümer nach Maßgabe der vom Verband der Diözesen Deutschlands beschlossenen Rahmenordnung (MAVO) in der diözesanen Mitarbeitervertretungsordnung geregelt.

6. Beauftragung zur Mitwirkung in Aufgaben des kirchlichen Amtes

Pastoralreferenten können über die Erteilung der *Missio canonica* für den schulischen Religionsunterricht 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 die Übernahme liturgischer Dienste und den Verkündigungsdienst sind im Rahmen der allgemein für eine Beauftragung von Laien geltenden Bestimmungen möglich.¹⁾ 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 Pastoralreferenten das Spezifische ihres Berufes und Dienstes verdeckt wird.

Spricht die Prüfung der Situation nach diesen Kriterien für eine Beauftragung des Pastoralreferenten/der Pastoralreferentin, gilt der Nachweis seiner/ihrer 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; ggf. 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,

Cloppenburg, den 10. März 1987

¹⁾ Siehe: Die Beauftragung von Lektoren, Akolythen und Kommunionhelfern in den kath. 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, 5.179 f 612 ff): Richtlinien für die Beteiligung der Laien an der Verkündigung; Beschluß: Die pastoralen Dienste in der Gemeinde Nr. 3 und 4.

Siehe vor allem die einschlägigen canones im CIC 1983, insbesondere can 129 § 2, can 228 § 1, can 230 § 3 und can 766.

Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen

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 Verdeutlichung des Berufsprofils für Pastoralreferenten bei.

Zum Berufsbild des Pastoralreferenten/der Pastoralreferentin

2. Die Rahmenordnung orientiert sich an dem Berufsbild, das im „Rahmenstatut für Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen“ (1.1–1.3) umrissen ist. Wichtige Grundlagen sind ferner die Aussagen des II. Vatikanischen Konzils über das gemeinsame Priestertum der Glaubenden und über die Teilnahme des ganzen Gottesvolkes am dreifachen Amt Jesu Christ (bes. 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“ (bes. 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/der Pastoralreferentin ist der Christ, der aufgrund seiner menschlichen Reife, seiner gläubigen Haltung, seiner Studien und seiner pastoralen Befähigung geeignet ist, im Hören auf den Anruf Jesu Christi, in Übereinstimmung mit der Kirche und in Hinwendung zu den Menschen

- christliches Zeugnis in Familie, Beruf und Gesellschaft anzuregen und zu unterstützen,
- in Gruppen, Verbänden, Arbeitskreisen und Initiativen sachkundig mitzuwirken,
- dem Austausch des Glaubens mit der Lebens- und Welterfahrung zu dienen,
- die Präsenz von Kirche und Gemeinde in der Gesellschaft zu fördern.

Die Bildungsphasen

4. Die Bildung gliedert sich in drei Phasen:

- die Phase der Ausbildung, in der die Voraussetzungen für die Ausübung eines hauptberuflichen pastoralen Dienstes geschaffen werden,
- die Phase der Berufseinführung, die mit den verschiedenen Feldern der Pastoral vertraut macht,
- die Phase der kontinuierlichen Fortbildung zur Erhaltung und Entfaltung der Befähigung für den pastoralen Dienst.

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 unterschiedlicher Lebensbereiche und pastoraler Sachgebiete,
- 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 Studium an einer Katholisch-Theologischen Fakultät (Fachbereich, Hochschule) und endet mit dem theologischen Abschlußexamen (kirchliche Abschlußprüfung bzw. kirchlich anerkannte Diplomprüfung).

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

Es empfiehlt sich, daß die Studenten bereits zu Beginn ihres Studiums Verbindung aufnehmen mit dem Ausbildungsleiter des Bistums, in dem sie sich um eine Anstellung als Pastoralreferent/Pastoralreferentin bewerben. In der Regel geschieht dies spätestens zu Beginn des vierten Studienseesters. Von da an nehmen die Studenten an der spirituellen und berufsorientierenden Begleitung des Hochschulstudiums teil.

Ziel der ersten Bildungsphase sind die menschlichen, religiösen, kirchlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung eines hauptberuflichen pastoralen Dienstes. Diesem Ziel dienen spirituelle Anregungen und Übungen, wissenschaftliche Studien und berufsorientierende Praktika.

Struktur der Ausbildung

7. Die Phase der Ausbildung gliedert sich in drei Stufen:

1. Stufe: Einführung in das wissenschaftliche Studium, erster Studienabschnitt, persönliche Vorklämung der Eignung für den pastoralen Dienst, spirituelle Grundlegung.
2. Stufe: Nach Möglichkeit zeitweiliger Wechsel des Studienortes, Praktika zur Berufsorientierung für den pastoralen Dienst, spirituelle Vertiefung.
3. Stufe: Schwerpunktbildung im theologischen Studium, Abschluß des theologischen Studiums, Festigung der menschlichen und spirituellen Grundlegung für einen pastoralen Dienst, Nachweis der berufsorientierenden Praktika.

Bewerberkreis

8. Für Studenten, die eine Anstellung als Pastoralreferent/Pastoralreferentin 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 berufsorientierende 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 Anmeldung zum Bewerberkreis soll so früh wie möglich, spätestens zu Beginn des vierten Studiensemesters erfolgen. Die Teilnahme am Bewerberkreis eines anderen Bistums kann angerechnet werden. Die Leitung des Bewerberkreises liegt beim Ausbildungsleiter des Bistums. Für Studenten, die ihre Berufsentscheidung, Priester zu werden, geändert haben, ist eine besondere Berufsorientierung auf den pastoralen Laiendienst erforderlich.

Wenn ein Bistum nicht in der Lage ist, einen Bewerberkreis einzurichten, ist ein anderes Organ der Studienbegleitung zu schaffen, das auf entsprechende Weise denselben Zielen dient.

Ausbildungsleiter/Ausbildungsleiterin

9. Der Bischof bestellt einen Ausbildungsleiter bzw. eine Ausbildungsleiterin für die Bewerber seines Bistums. Sofern der Ausbildungsleiter Priester ist, soll er nicht zugleich Regens für Priesterkandidaten 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 den Bewerbern, wo und in welcher Weise sich diese während der Ausbildungszeit am Leben einer Gemeinde aktiv beteiligen,
- Stellungnahme über die Eignung des Bewerbers/der Bewerberin am Ende der ersten Bildungsphase.

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

Geistlicher Berater

10. An einem Studienort, an dem Bewerber für den Beruf des Pastoralreferenten studieren, bestellt der zuständige Bischof für sie einen Priester als Geistlichen Berater zu geistlichen und menschlichen Begleitung. Dieser Geistliche Berater soll nicht zugleich Regens für Priesterkandidaten sein. Er kann in seinen Aufgaben durch vom Bischof bestellte Mitarbeiter (Priester, Ordensleute, Laien) unterstützt werden. Die Bewerber halten kontinuierlichen Kontakt mit dem zuständigen Geistlichen Berater.

Der Geistliche Berater ist mit seinen Mitarbeitern Begleiter und Helfer der Studenten 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,
- ihre Lebensform als Verheiratete oder Unverheiratete aus dem Glauben zu gestalten,
- das persönliche Verhältnis zur Kirche und zur Gemeinde zu entfalten,
- die geistlichen Perspektiven künftiger Aufgaben zu erkennen,
- Gemeinschaft zu finden und zu gestalten,
- die Berufsfrage zu klären,
- selbständig zu werden und mit den eigenen Möglichkeiten und Grenzen zu leben.

Zu den spezifischen Aufgaben des Geistlichen Beraters gehören:

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

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

Spirituelle und pastoral-praktische Vorbereitung

11. Zuerst ist es die umfassende Aufgabe der Studierenden selbst, ihr wissenschaftliches Studium zu gestalten, sich pastoral-praktische Erfahrungen anzueignen und sich um ihre menschliche Reifung sowie um ein geistliches Leben zu bemühen, das ihren Dienst als Laien inmitten von Kirche und Gemeinde zu tragen vermag. Dabei helfen ihnen die aktive Teilnahme am gottesdienstlichen Leben einer Gemeinde, Schriftlesung, Gebet und geistliches Gespräch sowie die Mitarbeit in pastoralen Aufgaben. Die Entwicklung von Eigeninitiative, planerisches Arbeiten und die Einübung der Zusammenarbeit mit Verantwortlichen und Mitarbeitern dienen der Entfaltung ihrer menschlichen Reife ebenso wie sozial-karitativer Einsatz, musische Bildung, gestalterische Tätigkeiten, Spiel und Sport.

Im Bewerberkreis müssen für die Studierenden aber auch Hilfen zur spirituellen Begleitung und pastoral-praktischen Vorbereitung angeboten werden. Ihre konkrete Gestaltung muß weitgehend der Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsleiter, Geistlichem Berater und Studenten anvertraut werden. Die Hilfen gehen über studienbegleitende Einzelveranstaltungen und Veranstaltungsreihen hinaus und umfassen auch Einkehrtage, geistliche Wochenenden, geistliche Wochen und Exerzitien, sowie pastoral-praktische Werkwochen und mehrwöchige Praktika im sozial-karitativen und religionspädagogischen Bereich. Den zeitlichen und inhaltlichen Rahmen bestimmen die diözesanen Ordnungen.

Das Studium der Theologie

12. 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. Dieser Aufgabe sind die einzelnen theologischen Disziplinen mit ihren verschiedenen Sachbereichen und Methoden verpflichtet.

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

Zweitstudien

13. Die Orientierung an pastoralen Sachgebieten kann für den Beruf des Pastoralreferenten/der Pastoralreferentin Zweitstudien oder eine Zusatzausbildung in nichttheologischen Fächern und Fachbereichen wünschenswert erscheinen lassen. Näheres wird in der diözesanen Ausbildungsordnung geregelt.

III. Die zweite Bildungsphase: Berufseinführung

Umfang und Ziel der zweiten Bildungsphase

14. Die zweite Bildungsphase beginnt mit der Aufnahme als Pastoralassistent/Pastoralassistentin durch das Bistum und endet mit der Zweiten Dienstprüfung.

Die zweite Bildungsphase dient folgenden Zielen:

Vertrautwerden mit der Gemeindepastoral, Einarbeitung in bestimmte pastorale Sachgebiete mit sachkundiger praktischer Anleitung in einer größeren Seelsorgeeinheit, Einübung in die verantwortliche Übernahme der beruflichen Aufgaben und in die Kooperation mit anderen pastoralen Diensten, Anleitung zur Übernahme einzelner Aufträge des kirchlichen Amtes nach Maßgabe der pastoralen Erfordernisse, theologische Reflexion der Praxiserfahrungen sowie praxisorientierte Fortführung der theologischen Studien, weitere Vertiefung einer für den Beruf tragfähigen Spiritualität. Den zeitlichen und inhaltlichen Rahmen bestimmen die diözesanen Ordnungen.

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

Spirituelle und menschliche Begleitung

15. Die Pastoralassistenten bemühen sich um ein geistliches Leben, das ihren pastoralen Dienst zu tragen vermag und zugleich ein Zeugnis ist in ihrem Tätigkeitsfeld wie in ihrem privaten Lebensbereich. Insbesondere sind sie darum besorgt, sich auf das vielgestaltige religiöse Leben der Gemeinde einzulassen und an ihren Gottesdiensten teilzunehmen.

Durch regelmäßige und gezielte Anregungen sollen die einzelnen Hilfe finden für die Entfaltung ihrer Spiritualität, für die geistliche Festigung ihrer

beruflichen Identität und für ihre menschliche Reifung. Für diese Aufgabe wird im Bistum ein geeigneter Priester als Geistlicher Berater beauftragt. Er kann in seinen Aufgaben durch vom Bischof bestellte Mitarbeiter (Priester, Ordensleute, Laien) unterstützt werden. Er ist um eine entsprechende Vielfalt von Anregungen und um persönliche Beratung der Pastoralassistenten an ihrem Einsatzort besorgt. Er führt auch Tage und Wochen geistlicher Besinnung durch. Die Veranstaltungen zur spirituellen und menschlichen Begleitung sollen gelegentlich mit Ehepartnern und mit Familien durchgeführt werden. Der beauftragte Priester kann identisch sein mit dem Geistlichen Berater an einem Studienort.

Anforderungen an die theoretische und pastoral-praktische Berufseinführung

16. In der Rahmenordnung können 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.

Unverzichtbare Elemente sind:

- ein Praktikum in einer größeren Seelsorgeeinheit. Das Praktikum soll Einblick gewähren und Erfahrungen vermitteln sowohl in einzelne pastorale Sachgebiete als auch in allgemeine Aufgaben der Pastoral. Eine sachkundige Einführung, Begleitung und Auswertung des Praktikums ist sicherzustellen;
- eine umfassende praktische Einführung in verschiedene Aufgabenbereiche des späteren Berufs. Zu dieser Einführung gehört auch die theoretische Reflexion der ausgewählten Praxisfelder unter Einbeziehung pastoraltheologischer Theorien;
- Förderung des eigenen theologischen Studiums der Pastoralassistenten und der Vertiefung von Kenntnissen spezieller pastoraler Sachgebiete;
- Praxisbegleitende theologische Fortbildungsmaßnahmen;
- Angebote zur spirituellen Vertiefung;
- die selbständige Erarbeitung der Zulassungsarbeit, die für die Zweite 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.

Näheres regeln die diözesanen Ordnungen.

Für die Entscheidung des Bischofs über die unbefristete Anstellung als Pastoralreferent/Pastoralreferentin ist neben den menschlichen und geistlichen Voraussetzungen der erfolgreiche Abschluß der Zweiten Dienstprüfung maßgebend.

IV. Die dritte Bildungsphase: Fortbildung

Umfang und Ziel der dritten Bildungsphase

17. Die dritte Bildungsphase beginnt mit der unbefristeten Anstellung als Pastoralreferent/Pastoralreferentin durch den Bischof. Sie umfaßt die gesamte Zeit des hauptberuflichen pastoralen Dienstes.

Ziel der dritten Bildungsphase ist die Erhaltung und Entfaltung der Befähigung für den pastoralen Dienst. Die Fortbildung geht aus von der kontinuierlichen Aufarbeitung beruflicher Erfahrungen, macht vertraut mit der Entwicklung theologischer Fragen und Kenntnisse, nimmt die Veränderungen der Situationsbedingungen der Pastoral in den Blick und dient der Vorbereitung der Pastoralreferenten auf neue Aufgaben. Daher gehören zur Fortbildung die theologische Vertiefung, die wissenschaftliche Analyse des Aufgabenfeldes und die Vermittlung pastoral-praktischer Methoden und Hilfsmittel. Nicht zuletzt stellen sich in dieser Phase neue Anforderungen an die Spiritualität der Pastoralreferenten, die geistliche Begründung ihres Dienstes und ihrer Identifikation mit der Kirche.

Anforderungen der Fortbildung

18. Der Bischof bestellt einen verantwortlichen Leiter der Fortbildung und einen Priester für die menschliche und geistliche Beratung der Pastoralreferenten. Der Geistliche Berater kann in seinen Aufgaben durch vom Bischof bestellte Mitarbeiter (Priester, Ordensleute, Laien) unterstützt werden.

Die Pastoralreferenten werden an der Planung der Fortbildung angemessen beteiligt. In der Fortbildung ist von den Verantwortlichen des Bistums eine Koordination der Bemühungen für alle pastoralen Dienste anzustreben. Alle Fortbildungsangebote sollen so angelegt sein, daß sie den einzelnen zugleich zu persönlichen Fortbildungsbemühungen anregen.

Im Rahmen der spirituellen Fortbildungsangebote soll auch die Lebenssituation der Pastoralreferenten als Verheiratete oder Unverheiratete berücksichtigt und ggf. ihre Familien miteinbezogen werden.

Die aktive Teilnahme am religiösen Leben der Gemeinde ist für die Pastoralreferenten nicht nur Vollzug ihres persönlichen Glaubens, sondern auch tragfähige Grundlage ihres Berufes und wirksames Zeugnis ihres pastoralen Dienstes.

Wesentliche Elemente der dritten Bildungsphase sind:

- regelmäßige Fortbildungstage, die auch die spirituelle Dimension einschließen,
- mehrtägige Studienkurse,
- Besinnungstage und Exerzitien.

Näheres regeln die diözesanen Ordnungen.

Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz,

Cloppenburg, den 10. März 1987

Richtlinien für Pfarrhelfer/Pfarrhelferinnen

Die folgenden „Richtlinien für Pfarrhelfer/Pfarrhelferinnen“ 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 Gemeindegliedern 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/Pfarrhelferinnen bezeichnet.

1.2 „Pfarrhelfer/Pfarrhelferin“ bezeichnet einen pastoralen 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, aktive Teilnahme am Leben einer Gemeinde, persönliche Eignung und die erfolgreiche 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“ (s. u. S. 55).

1.3 Die Berufsbezeichnung „Pfarrhelfer/Pfarrhelferin“ gilt vom Abschluß der Einführungszeit an. Die Einführungszeit endet mit dem Abschluß der kirchlichen Zusatzausbildung.

2. Berufliche Aufgabenbereiche

Als Mitarbeiter bei pastoralen Aufgaben und bei der Büro- und Verwaltungsarbeit nimmt der Pfarrhelfer/die Pfarrhelferin vor allem folgende Aufgaben

wahr, aus denen je nach seiner/ihrer Befähigung und Ausbildung Schwerpunkte gebildet werden können:

- Kontakte zu Gemeindegliedern
- Erledigung des Schriftverkehrs nach Weisung
- Information von Gemeindegliedern über die Vorbereitung von kirchlichen Handlungen wie Taufe, Erstkommunion, Firmung, Trauung, 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-karitativen Bereich, vor allem Vermittlung von Hilfen in aktuellen Notsituationen
- 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/die Bewerberin für den Beruf des Pfarrhelfers/der Pfarrhelferin mindestens den erfolgreichen Abschluß der Hauptschule oder 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/die Bewerberin eignet sich durch überdiözesane bzw. diözesane Kurse Kenntnisse in der kirchlichen Verwaltungs- und Gemeindegearbeit an.

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

3.4 Mindestens einmal im Jahr nimmt der Pfarrhelfer/die Pfarrhelferin 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/Pfarrhelferinnen näher bestimmt.

4. Grundsätze für Anstellung, arbeitsvertragliche Bestimmungen und Dienstausbübung

Die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses des Pfarrhelfers/der Pfarrhelferin werden im Arbeitsvertrag geregelt, den das Bistum mit ihm/ihr abschließt. Die diözesanen arbeitsvertraglichen Regelungen und die diözesanen Rahmenrichtlinien für Pfarrhelfer/Pfarrhelferinnen sind Bestandteil des Arbeitsvertrages. Im einzelnen gelten insbesondere die folgenden Richtlinien:

4.1 Der Pfarrhelfer/die Pfarrhelferin steht im Dienst des Bistums. Die diözesane Ordnung für Pfarrhelfer/Pfarrhelferinnen 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 Pfarrhelferin der Zustimmung des diözesanen Beauftragten für Pfarrhelfer, dem auch die Prüfung der Ausbildungsvoraussetzungen obliegt.

4.2 Unmittelbarer Dienstvorgesetzter ist in der Regel der Pfarrer bzw. der Pfarrverbandsvorsitzende. Der Pfarrhelfer/die Pfarrhelferin leistet seinen/ihren Dienst nach den Weisungen des unmittelbaren Dienstvorgesetzten.

4.3 Die Gestaltung der Arbeitszeit muß auf die pastoralen Erfordernisse im Einsatzbereich Rücksicht nehmen. Sie ist vom unmittelbaren Vorgesetzten im Benehmen mit dem Pfarrhelfer/der Pfarrhelferin und den anderen pastoralen Diensten festzulegen. Den hauptberuflichen Pfarrhelfern/Pfarrhelferinnen 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 Obliegenheiten des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, seine/ihre persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre sowie den übrigen Normen der katholischen Kirche einzurichten.

4.4 Das Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten regelt das diözesane Recht. Vor der Einleitung gerichtlicher Schritte muß der Pfarrhelfer/die Pfarrhelferin die Schiedsstelle des Bistums anrufen.

Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz,
Cloppenburg, den 10. März 1987

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 unglaubwürdig und unfruchtbar. Diese Zusammenhänge machen folgende Regelungen nötig:

1. Ein eheähnliches Zusammenleben, d. h. ein Zusammenleben ohne kirchlich 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 Weiterführung 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. Gemeindeferenten(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 eintreten, 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 Zeugeschaft übernimmt. Er stellt sich unter den Anspruch, mit seinem Leben dem zu entsprechen, was er vertritt, aber auch das zu vertreten, was erlebt. 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 Eehindernissen 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.

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 um so 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 dringend notwendig.

Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz,

Cloppenburg, den 7. März 1979