

Konzeption für die Ausbildung des Pastoralen Personals im Erzbistum Berlin

Ordnung für die Ausbildung des Pastoralen Personals im Erzbistum Berlin

Ordnung für die Diözesane Berufseinführung zur Mitarbeiterin und zum Mitarbeiter im Pastoralen Dienst kategorialer Seelsorge im Erzbistum Berlin

Anhang 1 - Finanzielle Regelungen

Anhang 2 - Prüfungsordnung für die Berufseinführung der Pastoralen Dienste

Anhang 3 - Prüfungsordnung für die Pastoralen Dienste kategorialer Seelsorge

Konzeption für die Ausbildung des Pastoralen Personals im Erzbistum Berlin

Gliederung

Präambel

1. Gemeinsame Ausbildung des Pastoralen Personals – gemeinsame Ziele und Spezifika der unterschiedlichen Berufungen
 - 1.1 Kompetenzorientierte Ausbildung – gemeinsame Zielstellung
 - 1.2 Spezifika der verschiedenen Berufungen – Berufsbilder
 - 1.2.1 Die Ausbildung der künftigen Priester
 - 1.2.2 Die Ausbildung der angehenden Ständigen Diakone
 - 1.2.3 Die Ausbildung der angehenden Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten
 - 1.2.4 Die Ausbildung der angehenden Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten
2. Ausbildungsverantwortliche
3. Ausbildungsphase I
 - 3.1 Ausbildungselemente im Erzbistum Berlin
 - 3.1.1 Gemeinsame Ausbildungselemente
 - 3.1.1.1 Ausbildungsveranstaltungen im Erzbistum Berlin
 - 3.1.1.2 Prävention von sexualisierter Gewalt
 - 3.1.1.3 Schulung im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen – „Jugendleitercard“
 - 3.1.1.4 Pastoralpraktische Ausbildung in Praktika
 - 3.1.1.5 Begleitung der Auszubildenden
 - 3.1.1.6 Die Weiterentwicklung des geistlichen Lebens
 - 3.1.1.7 Sexuelle Bildung
 - 3.1.2 Ergänzende Ausbildungselemente in der Priesterausbildung
 - 3.1.3 Ergänzende Ausbildungselemente in der Ausbildung der Ständigen Diakone
 - 3.1.4 Ergänzende Ausbildungselemente in der Ausbildung der angehenden Pastoralreferent:innen und Gemeindereferent:innen
 - 3.2 Der Übergang in die Ausbildungsphase II
4. Ausbildungsphase II – Die Pastoralpraktische Ausbildung (Berufseinführung)
 - 4.1 Arbeitsweise in der Ausbildungsphase II der hauptamtlichen Pastoralen Dienste
 - 4.1.1 Der Lernweg des exemplarischen Lernens im Regelkreis von „Sehen – Urteilen – Handeln“
 - 4.1.2 Ausbildung in Lerngruppen
 - 4.1.3 Begleitung durch Mentorinnen und Mentoren
 - 4.2 Die gemeinsame Berufseinführung der Pastoralen Dienste
 - 4.2.1 Die schulpraktische Ausbildung – der Vorbereitungsdienst
 - 4.2.2 Die Pastoralpraktische Ausbildung
 - 4.2.2.1 Liturgische Ausbildung
 - 4.2.2.2 Diakonische Ausbildung
 - 4.2.3 Persönlichkeitsbildung
 - 4.2.3.1 Entwicklung der sozialen Kompetenzen
 - 4.2.3.2 Identitätsentwicklung als Seelsorger und Seelsorgerin
 - 4.2.3.3 Supervision
 - 4.2.2 Die Pastoralpraktische Ausbildung
 - 4.3 Gutachten und Voten
 - 4.4 Spezifika der Pastoralen Dienste
 - 4.4.1 Spezifika in der Berufseinführung der Priesterkandidaten
 - 4.4.2 Spezifika in der Berufseinführung der Ständigen Diakone im Hauptberuf
 - 4.4.3 Spezifika in der Berufseinführung der Pastoralassistent:innen und Gemeindeassistent:innen
5. Berufseinführung für Mitarbeiter:innen im Pastoralen Dienst kategorialer Seelsorge
 - 5.1 Voraussetzungen
 - 5.2 Einsatz
 - 5.3 Ausbildungsbegleitung
 - 5.3.1 Ausbildungsleitung
 - 5.3.2 Mentor:innen
 - 5.3.3 Supervision
 - 5.3.4 Geistliche Begleitung und Exerzitien
 - 5.4 Ausbildungsmodule
 - 5.4.1 Qualifizierender Seelsorgeausbildungskurs
 - 5.4.2 Einführung in das Erzbistum Berlin
 - 5.4.3 Liturgie in Theorie und Praxis
 - 5.4.4 Glaubenskommunikation in der Pastoral – Katechetisches Projekt

Präambel

Das Erzbistum Berlin ist ein Bistum der Kontraste: neben dem Ballungsraum Berlin prägen die Ostseeküste, die Nachbarschaft zu Polen und die weiten Flächen wie die Uckermark und die Prignitz die Gesellschaft und damit auch die Gestalt katholischen Lebens in Geschichte und Gegenwart. In dieser Kirche von Berlin arbeiten an den verschiedenen Orten kirchlichen Lebens Menschen mit ihren unterschiedlichen Charismen gemeinsam am Reich Gottes. Viele Menschen engagieren sich ehrenamtlich; andere entdecken ihre Berufung zu einem Dienst in der Kirche. Sie bereiten sich durch eine solide Ausbildung in Studium und Berufseinführung auf ihren professionellen Pastoralen Dienst vor und werden dabei von Ausbildungsverantwortlichen diözesan begleitet.

Gemeinsam hören sie auf die Zeichen der Zeit und des Ortes und geben Antworten auf die Nöte der Menschen (Gaudium et Spes 1).¹

Im Lukasevangelium erkennen die Jünger ein solches Miteinander als Weg mit dem auferstandenen Christus. „Brannte nicht unser Herz in uns, als er unterwegs mit uns redete und uns den Sinn der Schriften eröffnete?“ (Lk 24, 32) So versteht sich auch der gemeinsame Ausbildungsweg, auf dem sich die jeweilige Berufung als innere und äußere Entwicklung begleitet entfalten kann.

Der Pastorale Dienst im Erzbistum Berlin soll im Sinne der Evangelisierung einen solchen Weg für alle Menschen aufzeigen und für sie Begleitung anbieten. Damit die berufliche und somit auch öffentliche Übernahme solcher Verantwortung gelingt, braucht es eine theologische Ausbildung, persönliche Reife und pastorale Handlungskompetenz², sowie die Weihe oder die bischöfliche Beauftragung. Die betreffenden Personen handeln somit nicht mehr nur in ihrem eigenen Namen, sondern im Auftrag der Kirche. Pastorales Personal sind im Erzbistum Berlin die Weiheämter des Priesters und des Ständigen Diakons, sowie der Dienst von Gemeindeferent:in und Pastoralreferent:in. Weitere Pastorale Dienste ergänzen diese vier Berufsgruppen.

Die vorliegenden Regelungen zur gemeinsamen Ausbildung betreffen daher zunächst diese vier Berufsgruppen. Jedoch wird auch die Berufseinführung für Mitarbeiter:innen im Pastoralen Dienst kategorialer Seelsorge ausgeführt und durch die entsprechende spezifische Ordnung geregelt.

Ausbildung im Sinne dieser Konzeption und Ordnung umfasst zwei Phasen. Die Ausbildungsphase I ist die Studienphase und legt den Schwerpunkt auf das religionspädagogische und theologische Studium, welches an unterschiedlichen Orten und in unterschiedlicher Weise stattfindet. Die Ausbildungsphase II umfasst die dreijährige Berufseinführung, in der die praktische Einführung in die pastorale Arbeit im Erzbistum Berlin leitend ist. Diese Phase endet für die Ständigen Diakone, sowie für die Pastoral- und Gemeindeferent:innen mit der Zweiten Dienstprüfung. Für die Priester entsprechen die Prüfungen der Pastoralprüfung, der gegebenenfalls nach einigen Jahren als Kaplan und entsprechender Fortbildung das Pfarrexamen folgt.

In allen Phasen dieses Ausbildungsweges kommt der persönlichen und individuellen Begleitung jedes und jeder Einzelnen eine herausragende Bedeutung zu, um gemeinsam den Ruf Gottes für jede und jeden immer besser zu erkennen³. Die lebendige Gottesbeziehung aus dem Glauben wird theologisch wie pädagogisch reflektiert und führt in ein verantwortliches pastorales Handeln.

Diese persönliche Begleitung geschieht durch die Ausbildungsverantwortlichen. Sie begleiten die Studierenden und Auszubildenden, um immer wieder Erfahrenes und Erlerntes gemeinsam zu reflektieren und die Relevanz für das eigene Leben und den zukünftigen Dienst zu erkennen. Die sozialwissenschaftlichen Formulierungen und Grundverständnisse dieser Konzeption verstehen sich daher auch als Präzisierungen und Handlungsempfehlungen zu den entsprechenden theologischen Grundsatztexten.

¹ Vgl. Rahner, Karl; Vorgrimler, Herbert (1987): Kleines Konzilskompendium. Sämtliche Texte des Zweiten Vatikanums mit Einführungen und ausführlichem Sachregister. 20. Aufl. Freiburg im Breisgau: Herder, S. 449.

² Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.) (2004): Rahmenordnung für die Priesterbildung. Bonn: DBK (73), S. 18; vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.) (2011): Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde und Pastoral-Referenten/Referentinnen. Bonn: DBK (96), S. 33; vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.) (2016): Rahmenordnung für Ständige Diakone in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland. Bonn: DBK (101), S. 20).

³ Vgl. z.B. Kongregation für den Klerus: Das Geschenk der Berufung zum Priestertum. Ratio Fundamentalibus Institutionis Sacerdotalis. Rom, Vatikanstadt 08. Dezember 2016, Nrn. 44-49, u.a.

Erst nach der Begegnung der Jünger mit Jesus Christus, in Abstand und Ruhe, wird ihnen deutlich, dass sie bereits den ganzen Tag auf einem Weg des Erkennens, des Rufes und der Befähigung unterwegs waren. Diesen Dienst der Betrachtung, der Reflexion und der Wahrnehmung des Engagements mit „brennende[n] Herzen“ nehmen daher Auszubildende und Verantwortliche gleichermaßen wahr.

Verantwortlich für diesen Weg und die notwendigen Rahmenbedingungen dafür, die allgemeine Koordination der Ausbildung, die Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen an den unterschiedlichen Ausbildungsorten, die Organisation der einzelnen Phasen und die Begleitung der Auszubildenden ist die Ausbildungsleitung.

Die vorliegende Ordnung will einerseits Konzeption und Selbstverständnis eines solchen Weges grundlegen und andererseits notwendige Dinge für den Ablauf und das Gelingen von Studium und Praxis transparent regeln.

Die gemeinsame Ausbildung der Pastoralen Dienste übt eine Weggemeinschaft ein, die auf den zukünftigen gemeinsamen Dienst vorbereitet und Möglichkeiten eröffnet will für die professionelle Begleitung Suchender.

Bei dieser gemeinsamen Grundlage wird aber auch der jeweils spezifische Berufungsweg berücksichtigt, reflektiert und qualifiziert. Im Evangelium brechen die Jünger „noch in derselben Stunde“ auf und gehen nach Jerusalem zurück.

Ein jeweils eigenes Ja als Antwort auf den individuellen Ruf Gottes markiert das Ende des begleiteten Ausbildungsweges und eröffnet vielfältige Begleitungswege im Pastoralen Dienst.

Konzeption der Ausbildung des Pastoralen Personals

1. Gemeinsame Ausbildung des Pastoralen Personals – gemeinsame Ziele und Spezifika der unterschiedlichen Berufungen

Alle Pastoralen Dienste arbeiten gemeinsam am Werden und an der Sendung des gesamten Volkes Gottes sowie der Verkündigung des Wortes Gottes mit, jedoch in unterschiedlicher Art und Weise. Daraus ergeben sich übergeordnete Ausbildungsziele, die allen gemeinsam sind sowie unterschiedliche Schwerpunktsetzungen, die sich aus dem Proprium des jeweiligen Dienstes ergeben.

1.1 Kompetenzorientierte Ausbildung – gemeinsame Zielstellung

Ziel der Ausbildung ist es, dass die Auszubildenden jeder Berufsgruppe eine eigenständige pastorale Identität und pastorale Handlungsfähigkeiten entwickeln (pastorale Authentizität), indem sie pastorale Kompetenzen erwerben und entwickeln. In den Kompetenzen liegt das Potenzial zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Anforderungen.⁴ Ergebnisoffene Situationen in einer noch nicht zu beschreibenden Zukunft sollen so zu bewältigen sein. Pastorale Kompetenz ist ein **Kompetenzbündel**, das aus Kompetenzen aus mehreren Bereichen besteht:

Spirituelle Kompetenzen: Hier geht es um das Zusammenspiel von persönlichem Glauben und Glaubensvollzug, Lebensentwicklung, biblischer Offenbarung und der Lehre der Kirche. Ziel ist, dass die Auszubildenden eine geistliche und gottesdienstliche Vielfalt kennenlernen und daraus ihr eigenes Gebetsleben gestalten und eine Spiritualität entwickeln, die sie als glaubwürdig glaubende Menschen wahrnehmbar macht.

Selbstkompetenzen: Unter Selbstkompetenz wird die Fähigkeit verstanden, für sich selbst verantwortlich handeln zu können. Sie umfasst Fähigkeiten zur Selbstorganisation, Zeitmanagement, Belastbarkeit, Selbstfürsorge und Ambiguitätstoleranz.

Soziale Kompetenzen: Hier steht vor allem die (Weiter-)Entwicklung der Kommunikationsfähigkeit, der Fähigkeit zur adäquaten Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie der Kontaktfähigkeit im Mittelpunkt. Ebenfalls relevant sind die (Weiter-)Entwicklung der Kooperationsfähigkeit und der Flexibilität. Der Kompetenz, das eigene Tun, sowie Interaktionen reflektieren zu können, kommt besondere Bedeutung zu.

Didaktisch-methodische Kompetenzen: Hierunter werden die Fähigkeiten verstanden, analytisch, konzeptionell und zielgruppenorientiert zu arbeiten, verbunden mit einer breit gefächerten Methodenkompetenz.

⁴ Vgl. Strauch, Anne; Jütten, Stefanie; Mania, Ewelina (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bielefeld: W. Bertelsmann (Perspektive Praxis), S. 17.

Sozial-diakonische Kompetenzen: Hierunter wird verstanden, sich von anderen Menschen und deren Lebenssituation berühren zu lassen, Not wahrzunehmen, Verantwortung zu übernehmen. Dazu braucht es auch die Fähigkeit zur Abgrenzung und Rollenklarheit sowie den professionellen Umgang mit den damit verbundenen Emotionen.

Fachkompetenzen: Unter Fachkompetenzen werden spezialisierte Kenntnisse in einem oder mehreren Fachgebieten verstanden bzw. „für Sachbereiche urteils- und handlungsfähig und damit zuständig sein zu können“⁵. Hier geht es um Kenntnisse in der Theologie, aber anteilig auch in den Humanwissenschaften und der Philosophie. Dazu gehören aber auch organisationale Kenntnisse.

Handlungskompetenzen: Darunter wird die Fähigkeit verstanden, sachgerechte Entscheidungen zu treffen, ergebnisorientiert zu handeln, sich zu engagieren, Ideen umzusetzen, Neues auszuprobieren und nachhaltig zu handeln.

Kompetenzentwicklung geschieht ganzheitlich und ist ein aktiver Vorgang. In beiden Ausbildungsphasen braucht es daher Verortungen, damit dies ermöglicht und gefördert wird.

Dies geschieht in der **Ausbildungsphase I** durch das Studium, durch das soziale Lernen im Seminar, in den Lerngruppen bzw. in den Bewerbendenkreisen und Laienmentoraten sowie durch die geistliche Begleitung, wie auch durch erste pastoral-praktische Erfahrungen in den verschiedenen Praktika. In der Ausbildungsphase I sollen prioritär die Fachkompetenzen entwickelt werden, da sie vorwiegend im akademischen Studium erworben werden. Relevant ist auch, dass die Studierenden die Kompetenz zum wissenschaftlichen Arbeiten so entwickeln, dass sie ein fachübergreifendes Verständnis von Themen entwickeln, sich unbekannte Wissensbereiche erschließen können, analytische Fähigkeiten schulen sowie systematisches und methodisches Vorgehen erlernen. In Bezug auf die spirituellen Kompetenzen sollen Studierende ein Leben aus einer lebendigen Gottesbeziehung heraus einüben und weiterentwickeln. Bei den Selbstkompetenzen sollen sich vor allem die Fähigkeiten zur Selbstorganisation und zum Zeitmanagement entwickeln, so dass die Studierenden dazu in der Lage sind, selbständig ihre Arbeiten im vorgegebenen Zeitraster zu planen und durchzuführen. Ebenso relevant ist die Entwicklung der Belastbarkeit, vor allem in Arbeits- und Prüfungskontexten. Aufgrund der Lernprogression sollen die Auszubildenden beim **Übergang** in die Ausbildungsphase II organisationale Kenntnisse erworben haben, indem sie Personen, Einrichtungen und Aufgabenbereiche des Erzbistums Berlin kennengelernt haben. Aufgrund von Praktika haben sie Arbeitsfelder des Pastoralen Dienstes kennengelernt und sich kritisch mit ihnen auseinandergesetzt. In allen Kompetenzbereichen ist durch die Studienphase hindurch eine Progression feststellbar.

In der **Ausbildungsphase II** geschieht Lernen und Entwicklung prioritär in der pastoralen und schulischen Praxis sowie in Fortbildungsformaten, die auf die Praxis bezogen sind. Hier werden vor allem die methodisch-didaktischen und die sozialen Kompetenzen wie auch die spirituellen und sozial-diakonischen Kompetenzen weiterentwickelt. Lern- und Bildungswege erwachsener Menschen ereignen sich letztendlich nicht nach standardisierten Verläufen. Entsprechend einem ermöglichungs-didaktischen Ansatz sollen individuelle und persönliche Bildungsprozesse angeregt werden, anstatt einem linearen Lernverständnis zu folgen und Handlungsstrategien nach Rezept zu vermitteln. Es geht somit um mehr als um das Erlernen beruflicher Fertigkeiten und Fähigkeiten. Für die Berufseinführung wird als primärer Lernweg ein selbstinitiiertes Lernen bei kontinuierlicher Lernbegleitung gewählt.⁶ In der handlungsorientierten Ausbildung sind offene und ganzheitliche Lernarrangements notwendig, die rationale, wie emotionale Lernprozesse ermöglichen.⁷ Lernen geschieht in Projekten, Handlungsfeldern, in konkreten Aufgabenbereichen durch Analyse, Zielsetzung, Entwicklung konkreter Schritte, vernetzt und im Team. Lernen geschieht an und in der Realität und in Kommunikation mit anderen. Wichtiger Bestandteil solcher Lernprozesse ist die Reflexion beobachteter und selbst gemachter Erfahrungen. Pastorales Lernen ist ein interaktiver Prozess.

Ziel der Ausbildungsphase II ist eine pastorale Authentizität als Seelsorgerin und Seelsorger, die sich darin zeigt, dass sie

⁵ Löwisch, Dieter-Jürgen (2000): Kompetentes Handeln. Bausteine für eine lebensweltbezogene Bildung. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, S. 83.

⁶ Köhl, Georg (2003): Lern-Ort-Praxis. Ein didaktisches Modell, wie Seelsorge gelernt werden kann. Münster: LIT Verlag (Tübinger Perspektiven zur Pastoraltheologie und Religionspädagogik, 15), S. 48 (Anmerkung 11).

⁷ Emotionen sind in der Kompetenzentwicklung besonders wichtig. Dieser Vorgang der Interiorisation kann initiiert werden – siehe Arnold, Rolf; Erpenbeck, John (2014): Wissen ist keine Kompetenz. Dialoge zur Kompetenzreife. Hohengehren: Schneider (Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, 77), S. 40-47.

- dazu in der Lage sind, wissensbasiert und auf dem Boden des christlichen Glaubens als glaubwürdige Persönlichkeiten, die lernbereit und umsetzungsfähig sind, zu agieren; auch durch die Verknüpfung von Theorie und beruflicher Praxis.
- eine eigenständige berufliche Identität entwickelt haben, indem sie sich mit der jeweiligen beruflichen Rolle und den damit verbundenen Rollenerwartungen im Kontext der eigenen Charismen, Kompetenzen und Erwartungen auseinandergesetzt haben.
- dazu in der Lage sind, strukturelle und kulturelle Transformationsprozesse zu verstehen und zu begleiten.
- eine pastorale Professionalität entwickelt haben, die es ihnen möglich macht, in dauerhaft instabilen Verläufen handlungsfähig zu bleiben. Dies beinhaltet Kontextsensibilität, Pluralitätsfähigkeit, Ambiguitätstoleranz und Anpassungsfähigkeit.
- teamfähig, teamorientiert und partizipativ handeln, sowohl in der wertschätzenden Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten, wie auch in der Zusammenarbeit mit den hauptamtlich Mitarbeitenden.
- eine Haltung entwickelt haben, die sich als ermöglichende versteht, die andere stärkt und ihnen Raum gibt.
- In allen Grundvollzügen handlungsfähig sind. Sie sind dazu in der Lage, zeitgemäß, adressatengemäß und in einer verständlichen Sprache zu verkündigen, Liturgien vorzubereiten, zu gestalten und zu leiten, so dass für die Mitfeiernden Räume für die Begegnung mit Gott eröffnet werden, und aus der Sozialraumanalyse heraus diakonische Handlungsfelder und Notwendigkeiten zu erkennen und zu bearbeiten.

Für alle Lernprozesse gilt: Die Auszubildenden sind selbst verantwortlich für ihr Lernen. Dazu gehört, sowohl Stärken als auch Entwicklungsbereiche in den Blick zu nehmen und daran zu arbeiten, und stetig das eigene Handeln zu reflektieren und weiterführende Optionen zu entwickeln. Im Sinne eines lebenslangen Lernens sollen die Pastoralen Dienste dazu in der Lage sein, wissensbasiert und auf dem Boden des christlichen Glaubens als glaubwürdige Persönlichkeiten zu agieren.

1.2 Spezifika der verschiedenen Berufungen – Berufsbilder

Neben dem allen Berufungen gemeinsamen Ziel, als pastoral authentische Persönlichkeiten professionell als Seelsorger:in zu wirken, gibt es auch Spezifika der Berufungen und damit verbunden der Berufsbilder. Es gelten hier die jeweiligen Rahmenordnungen⁸, die durch die Deutsche Bischofskonferenz verabschiedet wurden. Im Erzbistum Berlin stehen Klärungen an, um den Einsatz und die Aufgabenfelder neu zu definieren. Daher werden hier nur die jeweiligen Rahmenordnungen zitiert und der wissenschaftliche Diskurs schlaglichtartig dargestellt.

Diesen Unterschiedlichkeiten wird in berufsgruppenspezifischen Formaten und in der Begleitung auch aus der jeweiligen Berufsgruppe besondere Beachtung gegeben.

1.2.1 Die Ausbildung der künftigen Priester

Ziel der Priesterbildung „ist der Christ, der aufgrund seiner menschlichen und geistlichen Reife, seiner theologischen Bildung und seiner pastoralen Befähigung geeignet und bereit ist,

- der Berufung Gottes zu entsprechen und sich in Weihe und Sendung durch den Bischof für die Kirche als Priester in Dienst nehmen zu lassen in der Lebensform der Ehelosigkeit um des Reiches Gottes willen
- seine menschlichen, geistlichen und beruflichen Fähigkeiten so weiterzuentwickeln, dass er den in der Priesterweihe übernommenen Auftrag Christi an den Mitmenschen in der jeweiligen pastoralen Situation ein Leben lang wahrnehmen kann.“⁹

Die Frage nach dem Berufsprofil und der Identität stellt sich für die Priesterkandidaten verschärft unter den Bedingungen der (Post-)Moderne. Die Ausbildung der Priesterkandidaten erfolgt inmitten der gesellschaftlichen Realitäten unter der Perspektive des Dienens und im Spannungsverhältnis von Macht und Ohnmacht.

⁸ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.) (2004): Rahmenordnung für die Priesterbildung. Bonn: DBK (73); Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.) (2016). Rahmenordnung für Ständige Diakone in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland. Bonn: DBK (101); Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.) (2011): Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde und Pastoral-Referenten/Referentinnen. Bonn: DBK (96).

⁹ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.) (2004): Rahmenordnung für die Priesterbildung. Bonn: DBK (73), S. 17.

1.2.2 Die Ausbildung der Ständigen Diakone

„Der Diakon ist Zeichen des dienenden Christus und der dienenden Kirche [...] Innerhalb der Sendung des kirchlichen Amtes kommt es dem Diakon zu, die Liebe Christi zu denen hinzutragen, die einer Hilfe besonders bedürfen.“¹⁰ Demzufolge kann der Dienst des Diakons als Brückenbauer oder als Auge der Kirche beschrieben werden, der besonders die Wahrnehmungsfähigkeit der Kirche für die Not der Menschen schärfen soll. Der diakonische Auftrag kann vor allem in vier Dimensionen gesehen werden:

- In der sakramentalen Ausprägung des Auftrags
- In der eigenen, unmittelbaren Begegnung mit den Bedürftigen
- In der Befähigung der Gläubigen zur Diakonie
- In der anwaltlichen Vertretung der Armen jeder Art.¹¹

Dazu muss die Ausbildung der Ständigen Diakone befähigen. Besonders die sozial-diakonischen Kompetenzen müssen in ihrer Ausbildung im Fokus stehen.

1.2.3 Die Ausbildung der angehenden Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten

Die Deutsche Bischofskonferenz konkretisiert in den Rahmenstatuten das Bildungsziel in der Ausbildung der angehenden Pastoralreferent:innen wie folgt: Pastoralreferent:innen sollten dazu in der Lage sein:

- „- 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.“¹²

Ein weiteres Ziel besteht in der Sprachfähigkeit; insbesondere Pastoralreferent:innen sollten dazu in der Lage sein als theologische Expert:innen zu dolmetschen und theologische Inhalte verständlich und lebensrelevant zu vermitteln, insbesondere in die Gesellschaft hinein. (Weltkompetenz)

1.2.4 Die Ausbildung der angehenden Gemeindeferentinnen und Gemeindeferenten

Die Bischofskonferenz beschreibt im Rahmenstatut als Bildungsziel in der Ausbildung der angehenden Gemeindeferent:innen:

- „- 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 den anderen hauptberuflichen Mitarbeiter:innen 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.“¹³

Daraus ergibt sich, dass zukünftige Gemeindeferent:innen über ein breites Handlungsrepertoire verfügen müssen. Die Rollengestaltung ist großen Veränderungsprozessen unterworfen. Da die Bezugsgröße für Gemeindeferent:innen derzeit noch zumeist die Gemeinde ist, die ihrerseits vielfältige Veränderungsprozesse durchläuft, brauchen Gemeindeferent:innen insbesondere Kompetenzen als Veränderungsbegleiter:innen.

2. Ausbildungsverantwortliche

Um die Auszubildenden, an die während der Ausbildungszeit vielfache und vielfältige Erwartungen gestellt werden, gut auf diesem Weg begleiten zu können, haben die Ausbildungsverantwortlichen die Funktion komplementär Förderer:in und Forderer:in zu sein. Anforderungen müssen sichtbar und transparent gemacht werden, in Herausforderungen muss gefördert werden, bei Überforderungen oder „Fluchttendenzen“ muss interveniert werden.¹⁴

¹⁰ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.) (2016). Rahmenordnung für Ständige Diakone in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland. Bonn: DBK (101), S. 8-9.

¹¹ Vgl. Schneck, Ernst (2011): Der Beitrag des Diakons zu einer diakonischen Gemeindeentwicklung. In: Drach, Horst; Josten, Ute; Köhl, Georg (Hg): Diakonische Gemeindeentwicklung. Praktische Erfahrungen und theoretische Reflexionen. Berlin: EBVerlag, S. 264.

¹² Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.) (2011): Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde und Pastoral-Referenten/Referentinnen. Bonn: DBK (96), S. 63.

¹³ Ebd., S. 32.

¹⁴ Vgl. Köster, Thomas; Tholl, Herbert (2006): Ausbildungsleitung – eine differenzierte Aufgabe mit komplexen Rollen. In: Köhl, Georg (Hg.): Seelsorge lernen in Studium und Beruf. Unter Mitarbeit von Stephan Ackermann, Klaus-Gerd Eich, Engelbert Felten, Hermann Josef Groß, Gundo Lames, Maria Mertz et al. Trier: Paulinus, S. 430ff.

Zu den Aufgaben gehören daher:

- Information und berufliche Beratung
- Eignungsfeststellung und Personalauswahl
- Personalführungsaufgaben
- Gesamtverantwortung für die fachliche Ausbildung und den Kontakt zu den verschiedenen Ausbildungsstätten und Mitwirkenden in der Ausbildung
- Organisation von Praktika und des Einsatzes in der Berufseinführung
- Organisation von Ausbildungsveranstaltungen
- Organisation und Durchführung von pastoral-praktischen Prüfungen
- Erstellung von Voten vor Weihen und der Beauftragungsfeier

Dabei sind die Auszubildenden stets als Subjekte zu achten; das Miteinander während der Ausbildungszeit muss von einem wertschätzenden Umgang geprägt sein. Aufgrund des Machtgefälles zwischen dem Ausbildungsteam und den Auszubildenden müssen die Ausbilder:innen besonders achtsam im Hinblick auf Machtmissbrauch sein.

3. Ausbildungsphase I

3.1 Ausbildungselemente im Erzbistum Berlin

Während der Studienphase finden ergänzend zur akademischen Ausbildung begleitende Ausbildungselemente im Erzbistum Berlin statt. Diese finden sowohl in gemeinsamen Veranstaltungen statt, wie auch in spezifischen Veranstaltungen für jede Berufsgruppe.

3.1.1 Gemeinsame Ausbildungselemente¹⁵

3.1.1.1 Ausbildungsveranstaltungen im Erzbistum Berlin

Im Erzbistum Berlin gibt es mehrere jährlich stattfindende Formate¹⁶, die das Ziel haben, dass die Auszubildenden das Erzbistum Berlin, Einrichtungen und Personen sowie einander als zukünftige Kolleginnen und Kollegen im Pastoralen Dienst kennenlernen. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist in der Regel obligatorisch.

3.1.1.2 Prävention von sexualisierter Gewalt

„Die Prävention von sexualisierter Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen.“¹⁷ Damit die pastoralen Mitarbeitenden entsprechend handeln können, sind im Erzbistum Berlin verpflichtende Qualifizierungsmaßnahmen „für alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vorgesehen, um das Wissen und die Handlungskompetenz im Umgang mit sexualisierter Gewalt zu vertiefen und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren. Die dafür notwendige innere Haltung der beteiligten Personen soll auf allen Ebenen entwickelt und gestärkt werden. Dazu gehört auch die Förderung einer positiven Einstellung zur Sexualität, die verantwortlich zu gestalten ist und die Freiheit und Menschenwürde beachtet.“¹⁸ Die Weiterentwicklung einer solchen Haltung und das notwendige Wissen ist bereits Bestandteil der Ausbildungsphase I.

3.1.1.3 Schulung im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen – „Jugendleitercard“

Da die seelsorgliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien eine zentrale Aufgabe für alle in der Pastoral tätigen Personen ist, sollen Schulungen zur Gruppenleitung eine wesentliche Grundlage sein, auf die in der Berufseinführung aufgebaut werden wird. Hier geht es insbesondere um die Entwicklung von Leitungskompetenz, um die Grundlagen der Kommunikation, von Konfliktlösungsstrategien, die Lebenssituation von Kindern und Jugendlichen und um eine praktische Einführung in die Gruppen-, Erlebnis- und Spielpädagogik wie auch um Grundwissen aus dem Bereich „Haftung und Versicherung“.

¹⁵ Die Punkte 3.1.1.1 bis einschließlich 3.1.1.7 gelten auch für die Priesterkandidaten des Priesterseminars Redemptoris Mater.

¹⁶ Näheres ist im Leitfaden zur Ausbildungsphase I unter dem Stichwort „gemeinsame Ausbildungsveranstaltungen“ geregelt.

¹⁷ Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung), S. 3, veröffentlicht im Amtsblatt 7/2014 des Erzbistums Berlin.

¹⁸ <https://praevention.erzbistumb Berlin.de/schulungen/#Intensiv>; zuletzt abgerufen am 09.11.2023.

Insofern die Auszubildenden nicht bereits als ehrenamtlich Engagierte eine „Jugendleitercard“ erworben haben, nehmen alle Auszubildenden an einer Schulung teil, die die relevanten Qualifikationsmerkmale einer „Jugendleitercard“¹⁹ beinhaltet.

3.1.1.4 Pastoralpraktische Ausbildung in Praktika

Die Studierenden absolvieren in der Ausbildungsphase I verschiedene Praktika.²⁰ Diese ermöglichen den Transfer theoretischen Wissens in die Praxis und geben zugleich einen Einblick in die konkrete pastorale, schulische und diakonische Arbeit im Erzbistum Berlin. Durch Hospitationen erleben die Studierenden, wie hauptamtliche Pastorale Dienste und Lehrer:innen ihre jeweilige Rolle ausfüllen und agieren. Zugleich sammeln sie in begrenzten Handlungsfeldern erste eigene Erfahrungen in der hauptamtlichen Rolle. Die Praktika leisten so einen wichtigen Beitrag für den Klärungsprozess, ob eine Eignung für den angestrebten Beruf vorliegt und decken Entwicklungsfelder auf. Die Studierenden erhalten Rückmeldungen und werden durch Mentor:innen²¹, sowohl in der Pastoral, als auch in der Schule begleitet.

3.1.1.5 Begleitung der Auszubildenden

Damit die zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pastoralen Diensten ihre Berufung und Eignung weiter prüfen und sich mit den An- und Herausforderungen ihres künftigen Berufsfeldes auseinandersetzen können, werden sie in der Zeit dieser Ausbildungsphase begleitet. Dies geschieht insbesondere durch die persönliche Begleitung durch die Ausbildungsleitung und die Ausbildungsreferent:innen in Berlin. Ausbildungsgespräche finden in der Studienphase in der Regel als Jahresgespräche statt. Inhalt der Ausbildungsgespräche, die zum forum externum gehören, sind die Berufung, die persönliche Entwicklung, die persönlichen Perspektiven und die Planung der weiteren Ausbildung, Studienleistungen, Planung und Reflexion von Praktika sowie Unterstützungsbedarfe. In diesen Gesprächen werden gegebenenfalls Absprachen getroffen und Entwicklungsziele definiert, die in den folgenden Gesprächen überprüft werden.

3.1.1.6 Die Weiterentwicklung des geistlichen Lebens

Geistliches Leben ist die bewusste Einübung, Pflege und Gestaltung der eigenen Glaubenspraxis. Die Zeit der Ausbildungsphase I soll dazu dienen, sich der eigenen Spiritualität zu vergewissern, sich mit den Traditionen der katholischen Kirche vertraut zu machen und in die religiösen Vollzüge hineinzuwachsen. Spiritualität soll als geistlicher Weg und als Kraftquelle für das Leben erfahren werden und führt zu einer selbstbestimmten Lebenswahrnehmung. Jede Bewerberin und jeder Bewerber wählt sich für die Zeit der Ausbildung eine qualifizierte geistliche Begleitung zur Hilfe bei Glaubens- und Lebensfragen, zur Klärung der Berufung und zur Vertiefung des geistlichen Lebens. Den Studierenden stehen darüber hinaus der Spiritual sowie die für die spirituelle Begleitung der Auszubildenden beauftragten Personen des Erzbistums Berlins als Begleiter:innen und Helfer:innen in dem Bemühen, die Nachfolge Christi einzuüben, bei ihrer Suche nach dem eigenen geistlichen Weg und bei der Klärung ihrer Berufsfrage zur Verfügung. Ebenfalls der Weiterentwicklung des geistlichen Lebens dienen Exerzitien.

3.1.1.7 Sexuelle Bildung

Das Erkennen der eigenen Sexualität und der adäquate Umgang mit den individuellen sexuellen Bedürfnissen als Teil der menschlichen Existenz gehören zum vielfältigen Spektrum der Persönlichkeits- bzw. Identitätsentwicklung von Seelsorger:innen. Zudem ist eine integrierte Geschlechtlichkeit ein Entwicklungsziel eines jeden Menschen im jungen Erwachsenenalter. Sexualität ist ein von Gott geschenktes Wesensmerkmal des Menschen und hat eine schöpferische Kraft, die positiv zu gebrauchen ist, auch für zölibatär lebende Menschen. Umso relevanter ist deshalb sexuelle Bildung und sexuelle Sprachfähigkeit, was nicht nur durch die Aufdeckung der sexuellen Missbrauchstaten und durch die verschiedenen systemischen Studien und deren Handlungsempfehlungen²² mehr als deutlich wurde. Beispielsweise ist eine eigene, reflektierte

¹⁹ Näheres ist im Leitfaden zur Ausbildungsphase I unter dem Stichwort „Juleica“ geregelt.

²⁰ Näheres ist im Leitfaden zur Ausbildungsphase I unter dem Stichwort „Praktika“ geregelt.

²¹ Zur Ausbildung, Aufgaben und Begleitung von Mentorinnen und Mentoren siehe Punkt 4.1.3.

²² Vgl. Dreßing, Harald; Salize, Hans Joachim; Hermann, Dieter; Kruse, Andreas; Schmitt, Eric; Bannenberg, Britta: Forschungsprojekt: Sexueller Missbrauch an Minderjährigen durch katholische Priester, Diakone und männliche Ordensangehörige im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (MHG-Studie). Mannheim, 2018. Online verfügbar unter https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2018/MHG-Studie-gesamt.pdf; zuletzt abgerufen am 07.06.2023; https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/PDF-Dateien/Pressemeldungen/20220301Massnahmenplan_Gutachten-Kommission.pdf; zuletzt abgerufen am 11.06.2023.

sexuelle Sprachfähigkeit Voraussetzung, um auf Seelsorgegespräche mit sexuellen Themen vorbereitet zu sein, auch um spirituellen und sexuellen Übergriffen vorzubeugen. Sexuelle Bildung umfasst auch das Wissen um humanwissenschaftliche Erkenntnisse, beispielsweise in der Entwicklungspsychologie. Sie wird deshalb als Teil der Ausbildung der Seelsorger:innen verstanden. Die thematische Schwerpunktsetzung der sexuellen Bildung ist auch in den Ausbildungsstätten, insbesondere in den Priesterseminaren, von Nöten und muss sowohl in den Ausbildungsstätten als auch im Erzbistum weiter entwickelt und intensiviert werden.

Neben der ausdrücklichen Thematisierung der Sexualität müssen die Dimensionen von Selbst- und Fremdwahrnehmung eruiert sowie insbesondere Nähe- und Distanzverhalten entwickelt werden. Um ggf. Störungen oder unzureichende Entwicklungen der eigenen Leiblichkeit zu erkennen und ins Gespräch zu bringen, braucht es geeignete Resonanz- und Rückmeldeschleifen: im forum externum durch das Ausbildungsteam und Mentor:innen, für die Priesterkandidaten auch insbesondere durch die Regenten, im forum internum mit den jeweiligen Spiritualen und persönlichen Geistlichen Begleiter:innen.

3.1.2 Ergänzende Ausbildungselemente in der Priesterausbildung

Die Priesterkandidaten sollen sich in dieser Phase durch zusätzliche Ausbildungsveranstaltungen untereinander besser kennenlernen. Das ist insbesondere wichtig, da die akademische Ausbildung an verschiedenen Orten erfolgt. Im Hinblick auf die angestrebte zölibatäre Lebensform als Priester hat die Auseinandersetzung mit der eigenen Sexualität eine besondere Relevanz. Dazu sind geeignete Formate nötig, die in jedem Fall die Verschwiegenheit sicherstellen, und durch fachlich geeignete Personen angeboten werden.

Ziel der Praktika der Priesterkandidaten ist insbesondere, dass sie verschiedene Berufsgruppen kennenlernen und sich mit dem eigenen Berufsprofil und den Aufgabenfeldern im Kontext der gesellschaftlichen und kirchlichen Situation im Erzbistum Berlin auseinandersetzen, sowie erste Ideen und Vorstellungen über ihr zukünftiges „Priester-Sein“ entwickeln. Dazu braucht es Rollenträger, die mit den Kandidaten deren Lernerfahrungen reflektieren, sie begleiten und diese rückbinden in den Horizont des eigenen Glaubens und der je persönlichen Berufung.²³

3.1.3 Ergänzende Ausbildungselemente in der Ausbildung der Ständigen Diakone

Mit Aufnahme der Ausbildung zum Ständigen Diakonat treten die Bewerber dem Bewerberkreis Ständiger Diakonat des Erzbistums Berlin bei. Er kommt regelmäßig in diözesanen Begleittreffen zum inhaltlichen Austausch und zu Exkursionen zusammen. Die Treffen des Bewerberkreises sollen dem Einzelnen helfen, die Frage seiner persönlichen Berufung, auch im Kontext der eigenen Lebensform, zu klären, die Gemeinschaft der Diakonatsbewerber zu fördern und die Verbundenheit mit dem Erzbistum zu stärken. Die jeweiligen Schritte im Zugehen auf die Weihe werden in diesem Kreis gemeinsam vorbereitet. In der Planung ist stets zu beachten, dass die Bewerber anderweitig berufstätig sind.

Da für die Inhalte der Bewerberkreistreffen der Ausbildungsstand relevant ist und die Themen die Ausbildungsinhalte der Fachakademie begleiten, werden die Teilnehmer des Bewerberkreises in Teilgruppen entsprechend ihrem Ausbildungsstand zusammengefasst.²⁴

Die pastorale Ausbildung findet im Rahmen des Pastoralpraktikums des Studiengangs Pastoraltheologie (Theologie im Fernkurs) in Ausbildungsgemeinden im Erzbistum Berlin statt.

Die Bewerber um den Ständigen Diakonat lernen begleitet durch Mentor:innen ausgewählte Tätigkeitsfelder kennen und üben sich in den diakonalen Dienst ein.

3.1.4 Ergänzende Ausbildungselemente in der Ausbildung der angehenden Pastoralreferent:innen und Gemeindeferent:innen

Mit der Aufnahme in den Bewerbendenkreis beginnen die angehenden Pastoralreferent:innen und Gemeindeferent:innen die studienbegleitende Ausbildung im Erzbistum Berlin. Der Bewerbendenkreis wird vom Ausbildungsteam geleitet, das die Veranstaltungen plant, leitet und begleitet. Mit Hilfe der Treffen dieses Kreises sollen die zukünftigen Pastoralen Mitarbeiter:innen relevante Personen, Themen, Arbeitsfelder und Orte im Erzbistum Berlin kennenlernen. Der Austausch mit den anderen Studierenden leistet einen wichtigen Beitrag zur Reflexion der künftigen

²³ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.) (2019): Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls; 218, Nachsynodales Apostolisches Schreiben *Christus vivit* von Papst Franziskus an die jungen Menschen und das ganze Volk Gottes, S. 122-123.

²⁴ Näheres ist im Leitfaden zur Ausbildungsphase I unter dem Stichwort „Curriculum des Bewerberkreises Ständiger Diakonat“ geregelt.

Berufsrolle. Die Bewerbendenkreistreffen ermöglichen dem Ausbildungsteam auch, die einzelnen Bewerbenden intensiv zu erleben und kennenzulernen.

Es wird erwartet, dass die Studierenden an den Hochschulstandorten die Angebote der Laienmentorate, soweit diese existieren, oder der Hochschulgemeinden nutzen und sich in diesen Gruppen engagieren. Studierende, die keine Möglichkeit dazu haben, weil sie beispielsweise nicht am Studienort wohnen, sind angehalten sich an ihren Wohnorten aktiv in das kirchliche Leben miteinzubringen.

3.2 Der Übergang in die Ausbildungsphase II

Nach Abschluss der Ausbildungsphase I sollen die Kandidaten und Kandidatinnen die Sachkompetenzen erworben haben, die sie für die weitere Pastoralpraktische Ausbildung und ihre professionelle berufliche Tätigkeit in der Pastoral als Basis benötigen. Sie sollen zu einer Entscheidung für diesen Berufungsweg gelangt sein und erste Vorstellungen von ihrer künftigen Tätigkeit gewonnen haben. Darüber hinaus sollen sie durch praktische Erfahrungen erprobt haben, ob ihre Charismen und Kompetenzen dazu die notwendigen Voraussetzungen bilden.

4. Ausbildungsphase II – Die Pastoralpraktische Ausbildung (Berufseinführung)

Nach dem Studienabschluss erfolgt die Pastoralpraktische Ausbildung für die Gemeinde- und Pastoralassistent:innen, für die Ständigen Diakone, die im Hauptberuf tätig werden, sowie für die Priesterkandidaten in Pfarreien im Erzbistum Berlin. Im Gegensatz dazu arbeiten Ständige Diakone im Zivilberuf nach der Weihe weiterhin in ihrem Beruf. Sie absolvieren folglich nicht die gemeinsame Berufseinführung der Pastoralen Dienste, sondern eine ihrer Pastoralpraktischen Ausbildung angepasste Dienstseinführung.

4.1 Arbeitsweise in der Ausbildungsphase II der hauptamtlichen Pastoralen Dienste²⁵

Die Priorität in dieser Phase liegt auf der Pastoralpraktischen Grundausbildung. In der Regel lernen die Auszubildenden drei Jahre in der schulischen und pastoralen Praxis.

Das Ausbildungsteam schafft dazu in Kooperation mit den Mentor:innen und weiteren an der Ausbildungsphase II beteiligten Personen Rahmenbedingungen, die dazu dienlich sind.

4.1.1 Der Lernweg des exemplarischen Lernens im Regelkreis von „Sehen – Urteilen – Handeln“

Die Pastoralpraktische Ausbildung findet in exemplarischen Lernfeldern statt und folgt dabei dem Regelkreis von „Sehen – Urteilen – Handeln“, der durch zwei Prinzipien ergänzt wird.

Die einzelnen Schritte sind wie folgt konkretisiert:

Sehen: Bevor Gottesdienste, Religionsunterricht, Veranstaltungen in Gruppen und Kreisen oder auch Katechesen geplant und durchgeführt werden können, braucht es das genaue Wahrnehmen des Bedingungsfeldes. Dieses beinhaltet die Zielgruppe als Ganze, die einzelnen erwarteten Teilnehmenden mit ihren individuellen Fähigkeiten und Voraussetzungen und alle weiteren beeinflussenden Faktoren. Dazu dienen Hospitationen, Beschäftigung mit der Lebenssituation der Menschen (Wohnumfeld, soziale Beziehungen), etc. Darüber hinaus müssen die eigenen Voraussetzungen in Bezug auf das Handlungsfeld in den Blick genommen werden.

Urteilen: Auf Grundlage pastoral-theologischer und humanwissenschaftlicher Kriterien soll dann die wahrgenommene Wirklichkeit kritisch analysiert und bewertet werden.

Handeln: Das Handeln ist die Antwort auf die ersten beiden Schritte. Handlungsimpulse, Optionen, konkrete Vorschläge, die Vorbereitung konkreten Handelns resultieren daraus und folgen der Beobachtung sowie der kritischen Analyse derselben.

Reflexion: Dieser Dreischritt zur Vorbereitung und Durchführung ist kein einmaliges Geschehen, sondern Prinzip. Die kontinuierliche Reflexion des eigenen pastoralen Handelns in unterschiedlichen Handlungsfeldern ermöglicht jene Lernprozesse, die für die Verbesserung und weitere Professionalisierung des beruflichen Handelns unabdingbar sind.

Exemplarisch: Die auf dem oben beschriebenen Lernweg gewonnenen und weiterentwickelten Kompetenzen ermöglichen das Gelernte auch auf andere Handlungsfelder anzuwenden. Dabei ist es nicht notwendig, dass sich die Auszubildenden in allen pastoralen Aufgaben erproben. Erforderlich ist allerdings, dass in den wichtigen Handlungsfeldern Glaubens- und Wissensvermittlung, einschließlich

²⁵ Grundlegende Orientierung bot die Ausbildungskonzeption des Bistum Trier, dargelegt in: Köhl, Georg (2003): Lern-Ort Praxis. Ein didaktisches Modell, wie Seelsorge gelernt werden kann. Münster: LIT Verlag (Tübinger Perspektiven zur Pastoraltheologie und Religionspädagogik, 15) und Köhl, Georg (Hg.) (2006): Seelsorge lernen in Studium und Beruf. Unter Mitarbeit von Stephan Ackermann, Klaus-Gerd Eich, Engelbert Felten, Hermann Josef Groß, Gundo Lames, Maria Mertz et al. Trier: Paulinus.

didaktischer Prozesse in Religionsunterricht und Katechese, Liturgie, Diakonie und in der Begleitung von ehrenamtlich Engagierten Erfahrungen gemacht werden.

4.1.2 Ausbildung in Lerngruppen

In der Ausbildungsphase II finden die Auszubildenden sich in verschiedenen Lerngruppen zusammen. Diese sind sowohl jahrgangshomogen als auch jahrgangsübergreifend, bistumsintern als auch bistumsübergreifend zusammengesetzt. In einigen Lerngruppenformaten werden gruppenspezifische und gruppenpädagogische Ansätze gewählt, um so wichtige seelsorgliche Grundbefähigungen zu vermitteln, wie z.B. die Selbst- und Fremdwahrnehmung, Leitungsverhalten, Kommunikationsverhalten, Kooperationsfähigkeit und Teamfähigkeit.²⁶ So kann der Austausch miteinander und das Lernen voneinander ermöglicht werden. Der gemeinsame Lernweg ist für eine zukünftige Zusammenarbeit wichtig.

4.1.3 Begleitung durch Mentorinnen und Mentoren²⁷

Während der gesamten Zeit der Ausbildungsphase II werden die Auszubildenden durch Mentor:innen vor Ort begleitet und in die pastorale Praxis des Berufes eingeführt. Mentor:innen sind dem Forum externum zuzuordnen und damit zu unterscheiden von kollegialer Beratung oder Supervision. Sie übernehmen den Hauptteil der Praktischen Ausbildung durch die personen- und situationsbezogene Fach- und Praxisanleitung. Sie arbeiten mit den Berufsanfänger:innen in einem Beratungs- und Begleitungsprozess (Anleitungsprozess), der sich im Laufe der Zeit verändert, beginnend mit einer eng getakteten Begleitung bis hin zu einer kollegialen Unterstützung am Ende der Ausbildungsphase II. Regelmäßige Reflexionsgespräche zu führen gehört daher zu den Aufgaben der Mentor:innen. In diesen werden Ziele vereinbart und überprüft und es werden Feedback und fachliche Unterstützung gegeben. Mentor:innen führen die Berufsanfänger:innen in die Gemeinden, sowie die unterschiedlichen Praxis- und Aufgabengebiete ein. Sie führen in das System „Pfarrei“ ein (administrativer Anteil der Aufgabe). Sie unterstützen bei der Auswahl eigener exemplarischer Handlungsfelder. Mentor:innen dienen als Rollenvorbild, da in der Erarbeitung eines eigenen beruflichen Selbstkonzeptes die Auseinandersetzung mit in der Praxis vorgefundenen profilierten Seelsorgekonzepten ein wesentlicher Faktor ist.²⁸ Dies geschieht durch eine prozessorientierte Praxisanleitung, die die Selbstentwicklung der Auszubildenden anstößt und begleitet.

Wichtige Voraussetzungen für die Übernahme eines Mentorates sind:

- eine direkte Zusammenarbeit vor Ort, die eine wechselseitige Hospitation ermöglicht,
- Berufs- und Lebenserfahrung,
- eine abgeschlossene Mentor:innenausbildung, in der die Kompetenzen, die für Gelingen von Mentoring-Prozessen benötigt werden, weiterentwickelt wurden²⁹,
- eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem/der Auszubildenden, dem Pastoralteam und mit den Ausbildungsverantwortlichen.

Das Ausbildungsteam sichert, dass die Mentor:innen über alle notwendigen Informationen verfügen, die die Ausbildung betreffen.

Die Zuordnung von Mentor:in und Auszubildenden ist nicht notwendig an die Zugehörigkeit zur gleichen Berufsgruppe geknüpft. Gegebenenfalls wird ergänzend zum/zur Mentor:in eine zusätzliche Ansprechperson benannt, die der gleichen Berufsgruppe angehört wie der/die Auszubildende. Auch eine Aufteilung des Mentorates auf zwei Personen ist möglich. Dann sind eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und eine klare Aufgabenteilung notwendig. Besonders sinnvoll ist dies in der Ausbildung der Priesterkandidaten, wenn neben dem priesterlichen Mentor eine Frau das Mentorat mit übernimmt.³⁰

²⁶ Stutz, Steffen (2006): Handlungsorientierung in der Berufseinführung der pastoralen Berufe im Bistum Trier – Eine pastoraltheologische Skizze. In: Köhl, Georg (Hg.): Seelsorge lernen in Studium und Beruf. Unter Mitarbeit von Stephan Ackermann, Klaus-Gerd Eich, Engelbert Felten, Hermann Josef Groß, Gundo Lames, Maria Mertz et al. Trier: Paulinus, S. 484.

²⁷ Diese Ausführungen betreffen die/den Gemeindementor:in. Daneben wird den Auszubildenden in der schulpraktischen Ausbildung ein/e Schulmentor:in zur Seite gestellt. Hierfür ist der Bereich Bildung verantwortlich.

²⁸ Vgl. Tholl, Herbert (2011): Andernach St. Stephan - Lernort für Seelsorgerinnen und Seelsorger. In: Drach, Horst; Josten, Ute; Köhl, Georg (Hg.): Diakonische Gemeindeentwicklung. Praktische Erfahrungen und theoretische Reflexionen. Berlin: EBVerlag, S. 243.

²⁹ Wenn dies bis zur Übernahme des Mentorates noch nicht erfolgt ist, soll dies schnellstmöglich absolviert werden.

³⁰ Wir leiten diese Empfehlung ab aus den Ausführungen in der MHG-Studie. Vgl. Dreßing, Harald; Salze, Hans Joachim; Hermann, Dieter; Kruse, Andreas; Schmitt, Eric; Bannenberg, Britta: Forschungsprojekt: Sexueller Missbrauch an Minderjährigen durch katholische Priester, Diakone und männliche Ordensangehörige im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (MHG-Studie). Mannheim, 2018, S.15ff. Online verfügbar unter

Jährlich findet ein Gespräch zwischen Auszubildendem/-r, Mentor:in und Ausbildungsreferent:in statt, in dem die Arbeitsbereiche besprochen, Entwicklungsfortschritte beschrieben und Entwicklungsoptionen- und aufgaben benannt werden. Vor den Skrutinien schreiben die Mentor:innen ein Entwicklungsgutachten, das den beobachtbaren Entwicklungsstand beschreibt, anhand der Kompetenzbereiche³¹, das in das Votum der Ausbildungsleitung für den Erzbischof eingeht. Sollten Unklarheiten bezüglich der Empfehlung für einen Pastoralen Dienst bestehen, wird dies in einem Gespräch mit dem Ausbildungsteam thematisiert. Die Verantwortung für die Empfehlung für Weihe oder Beauftragung übernimmt das Ausbildungsteam.

Zwischen Mentor:innen und dem Ausbildungsteam findet ein fachlicher Austausch statt, sowohl in Form von Einzelgesprächen, als auch in gemeinsamen Treffen aller Mentor:innen mit dem Ausbildungsteam.

4.2 Die gemeinsame Berufseinführung der Pastoralen Dienste

Alle Pastoralen Dienste brauchen gleichermaßen eine grundlegende Pastoralpraktische Ausbildung. Zukünftig arbeiten diese gemeinsam in den Teams der Pfarreien. Dazu ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit wichtig. Daher findet die Ausbildungsphase II prioritär als gemeinsame Berufseinführung der Pastoralen Dienste statt. Die notwendigen spezifischen Schwerpunkte und Differenzierungen werden in Punkt 4.4 beschrieben.

Im ersten Jahr liegt der Schwerpunkt auf der schulpraktischen Ausbildung und damit insbesondere auf der Erweiterung der methodisch-didaktischen Kompetenzen. Während der schulpraktischen Ausbildung sind die Auszubildenden etwa je zur Hälfte im schulischen Kontext und im gemeindlichen Kontext beschäftigt. Um die Pastoral intensiver kennenzulernen, sollen sie sich im ersten Jahr auf eine Gemeinde in der Pfarrei³² konzentrieren. Im zweiten Jahr wird die schulpraktische Ausbildung abgeschlossen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Persönlichkeitsbildung. In diesem Jahr soll der Einsatz auf die gesamte Pfarrei ausgeweitet werden. Im letzten Jahr der Ausbildungsphase II arbeiten die Auszubildenden weitgehend selbständig in einem selbst gewählten und miteinander vereinbarten Schwerpunktbereich.

4.2.1 Die schulpraktische Ausbildung – der Vorbereitungsdienst

Die schulpraktische Ausbildung dient dem Ziel, die Pastoralen Dienste in die Lage zu versetzen, einen qualitativ hochwertigen, schüler:innen-orientierten und zeitgemäßen katholischen Religionsunterricht zu erteilen. Darüber hinaus sollen methodische und didaktische Kompetenzen entwickelt werden, die es den Auszubildenden ermöglichen, zielgruppenorientiert, adressatengerecht und situationsspezifisch in Gruppen zu agieren. Für dieses Handlungsfeld bietet sich „der Praxisbereich ‚Religionsunterricht‘ als optimaler Lernort an, weil Schule als Lernort für didaktisches Handeln so durchorganisiert und durchstrukturiert ist wie kein anderer Praxisbereich im Handlungsfeld der Praktischen Theologie.“³³ Gleichzeitig wird die schulpraktische Ausbildung als exemplarisches Lernfeld im Bereich Verkündigung (Martyria) genutzt. Die Entwicklung der Fertigkeiten und Fähigkeiten im Bereich der Glaubenskommunikation und Katechese benötigt Zeit, um zu beobachten, sich zu erproben und die Fähigkeiten zu vertiefen.

Die schulpraktische Ausbildung findet in Kooperation mit dem Bereich Bildung /Religionsunterricht und in der Verantwortung dieses Bereiches statt. Sie hat das Ziel, „alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die Ausbildung an Schulen und in Ausbildungsveranstaltungen mit den Anforderungen der Lehr- und Unterrichtspraxis an Schulen und Einrichtungen des Erzbistums vertraut zu machen und sie zu selbständigem beruflichen Handeln in Unterricht und Erziehung zu befähigen.“³⁴ In einem Fachseminar sollen die Teilnehmenden „mit der Praxis des Katholischen Religionsunterrichtes vertraut gemacht und zur selbständigen Planung, Durchführung und Auswertung von Religionsunterricht befähigt werden“³⁵. In eigenen Unterrichtsversuchen setzen sie dies um und erproben sich unter der Anleitung eines/einer Schulmentor:in.

https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2018/MHG-Studie-gesamt.pdf; zuletzt abgerufen am 07.06.2023.

³¹ Näheres ist im Leitfaden der Ausbildungsphase II unter Punkt V Gutachten und dort insbesondere im Punkt 2 „Kriterien für die Entwicklungsgutachten“ geregelt.

³² Gleiches gilt für Pastorale Räume, die noch nicht zu einer neuen Pfarrei fusioniert sind.

³³ Köhl, Georg (2003): Lern-Ort Praxis. Ein didaktisches Modell, wie Seelsorge gelernt werden kann. Münster: LIT Verlag (Tübinger Perspektiven zur Pastoraltheologie und Religionspädagogik, Band 15), S. 236.

³⁴ Ordnung über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Kirchliche Prüfung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Fachseminars im Fach Katholische Religionslehre im Erzbistum Berlin (OVD-RU) in der Fassung vom 1. August 2018 – Anlage zum Amtsblatt 6/2018 Erzbistum Berlin, S. 2.

³⁵ Ebd., S. 4.

4.2.2 Die Pastoralpraktische Ausbildung

Die Pastoralpraktische Ausbildung betrifft die Arbeitsfelder der Pastoral und hat die professionelle Handlungsfähigkeit zum Ziel. Exemplarisch lernen die Auszubildenden diese in den Gemeinden kennen, wobei die im Folgenden beschriebenen Felder der Liturgie und der Diakonie einen Schwerpunkt bilden.

4.2.2.1 Liturgische Ausbildung

Der Schwerpunkt im liturgischen Handlungsbereich liegt in dieser Phase auf der Pastoralliturgik. Liturgie wird dabei als ein kommunikatives Geschehen gesehen, welches Gott und Menschen verbindet. Gott wendet sich den Menschen zu, die Menschen antworten auf die liebende Zuwendung einzeln wie auch in Gemeinschaft. Die Auszubildenden sollen nach Abschluss dieses Schwerpunktes dazu in der Lage sein, Gottesdienste adäquat zu planen, vorzubereiten und durchzuführen. Das weisen sie in diesem Handlungsbereich durch eine praktische Prüfung Liturgie nach.³⁶ Eine adäquate Vorbereitung und Durchführung berücksichtigt dabei folgende Dimensionen:

- Spirituelle Dimension: Räume für die Begegnung mit Gott initiieren, eröffnen, ermöglichen.
- Partizipative/dialogische Dimension: Beteiligung der Mitfeiernden in der Vorbereitung, in der Konzeption und in der Aktualisierung im Tun.
- Zielgruppenorientierte Dimension: aufgrund der Bedingungsfeldanalyse wird der gefeierte Glaube im konkreten Gottesdienst mit der konkreten Lebenswirklichkeit der Feiernden verbunden.
- Dramaturgische Dimension: aufgrund der Vorbereitung wird der „rote Faden“ und die innere Dramaturgie des konkreten Gottesdienstes deutlich.
- Leitungsdimension: Die Präsenz in der Leitung ermöglicht und befördert das dialogische Geschehen zwischen Gott und den Menschen.
- Homilie/Katechese: durch die Homilie bzw. Katechese wird das Wort Gottes sachgerecht, adressatengerecht und lebensweltorientiert ausgelegt und für die Menschen verständlich.

Auch in der liturgischen Ausbildung ist der relevante Lernort die Praxis. Die Erfahrungen, die hier gemacht wurden, sind der Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung der entsprechenden Kompetenzen. In den Ausbildungsveranstaltungen sollen mit den Auszubildenden Kriterien zur Reflexion der eigenen Praxis und Ideen/Optionen zur Weiterentwicklung erarbeitet werden. Inhalte in diesem Handlungsbereich sind u.a. Homilie, Katechese, Wortgottesfeiern, Gottesdienste mit kranken Menschen, sowie die Präsenz in der Leitung von Gottesdiensten.

4.2.2.2 Diakonische Ausbildung

Für die diakonische Ausbildung wurde ein diakonisch-lebensraumorientierter Lernweg gewählt. Diakonie ist eine der Grunddimensionen des Glaubens. Sowohl biblische wie auch kirchliche Dokumente betonen die Zuwendung zu Armen und Notleidenden bzw. postulieren eine vorrangige Option für die Armen. So braucht es neben der Schwerpunktsetzung auf Verkündigung und Liturgie gleichermaßen den Blick auf die diakonische Pastoral und die Entwicklung der entsprechenden Kompetenzen, basierend auf dem wissenschaftlichen Konzept der Sozialraumorientierung. So erfolgt der Zugang in diesem Ausbildungsbereich sowohl biblisch-theologisch, als auch über die Sozialwissenschaften, um professionell sehen, urteilen und handeln zu können. Auch die Auseinandersetzung mit der eigenen Resilienz und der Erhaltung derselben, die für die professionelle Arbeit in der Pastoral notwendig ist, findet hier statt. Ergänzend zur Auseinandersetzung mit den o.g. Inhalten sind praktische Erfahrungen in diakonischen Kontexten unerlässlich, und hier insbesondere die Auseinandersetzung mit den eigenen Emotionen.

Anliegen der diakonischen Ausbildung sind:

- Menschen in Notlagen in der Kerngemeinde und über die Kerngemeinde hinaus in den Blick nehmen und Erfahrungen in der Arbeit mit diesen Menschen sammeln.
- den sozialen (Nah-)Raum, die verschiedenen Milieus und die Menschen, die dort leben, in den Blick nehmen und Schlussfolgerungen für den pastoralen Auftrag der Pfarrei ziehen, indem sie der Frage nachgehen, was die Gemeinde dem Gemeinwesen Gutes tun kann.
- netzwerkorientiert mit Kooperationspartner:innen in diesem Arbeitsbereich, sowohl im innerkirchlichen Bereich, in der Ökumene, wie auch in Initiativen und Projekten der Zivilgesellschaft zusammen arbeiten.
- wesentliche Kooperationspartner:innen im diözesanen Caritasverband mit den Tochtergesellschaften sowie deren Strukturen kennenlernen.

³⁶ Siehe Anhang 2 Prüfungsordnung für die Berufseinführung der Pastoralen Dienste.

4.2.3 Persönlichkeitsbildung

Der weiteren Reifung der Persönlichkeit wird auch in der Ausbildungsphase II große Bedeutung zugemessen. Neben der Aufgabenorientierung ist die Ausbildung daher subjektorientiert.

4.2.3.1 Entwicklung der sozialen Kompetenzen

Die für den hauptberuflichen Pastoralen Dienst herausragend wichtigen sozialen Kompetenzen werden in geeigneten Lernsituationen³⁷ weiterentwickelt und zwar immer in enger Verknüpfung der entsprechenden Theorien mit der vorgefundenen pastoralen Realität und der Reflexion des eigenen professionellen Handelns. Folgende Themenfelder sind in geeigneten Ausbildungseinheiten zu bearbeiten:

- Biographiearbeit, um sich der Wechselwirkungen zwischen der eigenen Lebensgeschichte und der Persönlichkeitsprägung anderer Menschen bewusst zu werden.
- Gesprächsführung
- Konflikte und Krisen sowie der professionelle Umgang damit (Krisenintervention)
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Gruppen und Gruppendynamiken sowie Leitung von Gruppen
- Kirche als Organisation (Organisationsentwicklung)

4.2.3.2 Identitätsentwicklung als Seelsorger und Seelsorgerin

Die Seelsorgenden stehen immer im Spannungsverhältnis von Selbstkonzept, gesellschaftlicher und kirchlicher Situation und Aufgabe bzw. Auftrag. Dieses Spannungsverhältnis ist ins Bewusstsein zu heben, um den eigenen beruflichen Entwicklungsprozess wahrzunehmen und zu deuten. Ziel ist es, sich des eigenen impliziten beruflichen Selbstverständnisses bewusst zu werden, wie auch der Chancen und Probleme, die darin liegen. Pastorales Lernen bedeutet, so auf der Basis der Person-Identität in einem interaktiven Prozess eine Ich-Identität als Seelsorgende zu entwickeln.³⁸ Dies geschieht durch die drei Jahre hindurch, indem folgende Themen in den Ausbildungsgruppen besprochen und reflektiert werden, um den je eigenen beruflichen Entwicklungsprozess zu initiieren und zu begleiten.

- Die Auszubildenden explizieren eigene Erfahrungen mit Seelsorger:innen und Seelsorge, werden sich der eigenen Prägungen bewusst und setzen sich mit diesen auf der Basis biblisch-theologischer Kriterien kritisch auseinander.
- Die Auszubildenden setzen sich mit expliziten und impliziten Rollenerwartungen im Team der hauptberuflich Seelsorgenden sowie in den unterschiedlichen Teams der ehrenamtlich Engagierten und der einzelnen Glieder der Gemeinden, und den darin liegenden Ambivalenzen, auseinander. Sie werden sich des Spannungsverhältnisses der eigenen Vorstellungen und Charismen in Bezug auf die Erwartungen bewusst.
- Die Auszubildenden setzen sich auf der Grundlage von Theorien zu Teams mit der erlebten Wirklichkeit auseinander und entwickeln eine eigene Vorstellung von gelingender Teamarbeit.
- Die Auszubildenden setzen sich mit der diakonischen Dimension des Seelsorger:in-Seins auseinander.
- Die Auszubildenden setzen sich mit den unterschiedlichen Berufen in den Pastoralen Diensten und deren Spezifika auseinander und entwickeln einen wertschätzenden Umgang mit den Berufungen der Anderen.
- Die Auszubildenden lernen Führungsstile kennen, setzen sich mit dem eigenen Führungs- und Leitungsverhalten auf der Basis biblisch-theologischer Kriterien kritisch auseinander.
- Die Auszubildenden entwickeln ein eigenes biblisch begründetes Konzept von Seelsorge und setzen sich im Diskurs mit der Gruppe kritisch damit auseinander.

4.2.3.3 Supervision

Supervision ist im Erzbistum Berlin ein etabliertes Werkzeug des beruflichen Handelns.³⁹ Sie ist eine Form der Beratung für Mitarbeitende, die das berufliche Handeln reflektiert. Supervision stößt nachhaltige Entwicklungsprozesse an, und zwar unter Nutzung der Erfahrungen und der Expertise der anderen Gruppenmitglieder und der Impulse des Supervisors/der Supervisorin. Diese/r bringt den

³⁷ Die Ausbildung in diesem Feld geschieht durch geeignete Kooperationspartner:innen.

³⁸ Vgl. Köhl, Georg (2003): Lern-Ort-Praxis. Ein didaktisches Modell, wie Seelsorge gelernt werden kann. Münster: LIT Verlag (Tübinger Perspektiven zur Pastoraltheologie und Religionspädagogik, 15), S. 278-286.

³⁹ Vgl. Ordnung für Supervision und Coaching für das Pastorale Personal im Erzbistum Berlin, veröffentlicht im Amtsblatt 4/2018 des Erzbistum Berlin.

Außenblick mit ein. Ziel ist ein vertieftes Verständnis des eigenen beruflichen Tuns, die Erweiterung von Handlungsspielräumen, die Entwicklung eines angemessenen Verhaltens in schwierigen beruflichen Situationen und somit die Entwicklung, Verbesserung und Sicherung der Qualität der professionellen Arbeit. Gegenstand der Supervision sind die berufliche Rolle, die Arbeitsbeziehungen in den Teams, das berufliche Handeln und die Bearbeitung von Belastungssituationen. Während der gesamten Zeit der Berufseinführung nehmen alle verpflichtend an einer Gruppensupervision teil. Diese Gruppen sollen in der Regel berufsgruppenübergreifend zusammengesetzt sein.

4.3 Gutachten und Voten

Gutachten durch die Mentor:innen und Voten durch das Ausbildungsteam werden eingeholt bzw. erstellt, um die Entwicklung und Kompetenzreife während der Berufseinführung zu dokumentieren, um Entwicklungsbedarfe transparent zu machen und um Kriterien für die Eignung und Annahme des/der Auszubildenden aus Sicht der Mentor:innen und der Ausbildungsleitung gegenüber dem/der Auszubildenden als auch dem Erzbischof transparent zu machen.

4.4 Spezifika der Pastoralen Dienste

Ergänzend zu der gemeinsamen pastoralen Grundausbildung aller Pastoralen Dienste werden in den unterschiedlichen Diensten spezifische Schwerpunkte gelegt. Dies geschieht vor allem durch die berufstypische Auswahl der Arbeitsfelder.

4.4.1 Spezifika in der Berufseinführung der Priesterkandidaten

Die Priesterkandidaten nehmen ergänzend an einem Pastorkurs teil, in dem sie auf den diakonalen und priesterlichen Dienst sowie auf die Weihen vorbereitet werden. In diesem Kurs sind spezifische Themen wie die Lebensführung, rechtliche Themen wie das Klerikerrecht und das Eherecht, die Vorbereitung auf die Beichtpraxis, liturgische Übungen wie auch vertiefende Ausbildung in der Homilie (Kasualien) verortet.

In der Praxis verändern sich durch die Weihen Rollen und Aufgabenfelder. Im zweiten Jahr der Berufseinführung folgt der Diakonenweihe die Einübung in die Tätigkeit als Diakon. Nach der Priesterweihe geschieht im dritten Jahr die Einübung in den priesterlichen Dienst.

4.4.2 Spezifika in der Berufseinführung der Ständigen Diakone im Hauptberuf

Die Ständigen Diakone beginnen die Berufseinführung zu einem Zeitpunkt, da sie schon geweiht sind.

4.4.3 Spezifika in der Berufseinführung der Pastoralassistent:innen und Gemeindeassistent:innen

Die berufsgruppenspezifische Ausbildung erfolgt durch den Einsatz und die Zuordnung zu einem/r Berufsgruppenvertreter:in und durch die Teilnahme an Veranstaltungen der jeweiligen Berufsgruppe, sofern diese Termine nicht mit Ausbildungsterminen kollidieren. Die Pastoral- und Gemeindeassistenten:innen setzen sich in eigenen Treffen mit den spezifischen Fragen des Einsatzes als Laiin und Laie im Pastoralen Dienst auseinander.

5. Berufseinführung für Mitarbeiter:innen im Pastoralen Dienst kategorialer Seelsorge

5.1 Voraussetzungen

Für Auszubildende, die diese Berufseinführung beginnen, entfällt die Begleitung während der Studienphase. Die Begleitung beginnt nach Bewerbung um eine ausgeschriebene Stelle in der kategorialen Seelsorge und Zusage durch das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin. Voraussetzung ist eine abgeschlossene theologische Qualifikation (Diplom oder Magister Katholische Theologie, Diplom oder Bachelor Religionspädagogik bzw. vergleichbarer Abschluss einer Fachakademie oder Grund- und Aufbaukurs Theologie plus Religionspädagogischer oder Pastoraltheologischer Kurs/Theologie im Fernkurs der Domschule Würzburg) sowie mehrjährige Erfahrung aus Beruf und ehrenamtlicher Tätigkeit mit Nähe zu kategorialen Handlungsfeldern.

5.2 Einsatz

Der Einsatz erfolgt in einem kategorialen Arbeitsfeld, in dem die Mitarbeiter:innen durchgehend eigenverantwortlich tätig sind. Zu den Aufgaben gehören zusätzlich die Ausbildungsveranstaltungen einschließlich der damit verbundenen Aufgaben und Prüfungen sowie die Vernetzung mit den Gemeinden und Orten kirchlichen Lebens in der Pfarrei (bzw. im Pastoralen Raum)

5.3 Ausbildungsbegleitung

5.3.1 Ausbildungsleitung

Die neuen Mitarbeiter:innen im Pastoralen Dienst Kategorialer Seelsorge werden während der Ausbildungsphase persönlich durch das Ausbildungsteam begleitet. Die fachliche Begleitung übernimmt der Bereich Kategoriale Seelsorge. Aufgrund der unterschiedlichen berufsspezifischen Vorerfahrungen wird ein individualisierter Ausbildungsplan erstellt. Während der Zeit der Berufseinführung finden Ausbildungsgespräche statt.

5.3.2 Mentor:innen⁴⁰

Die Mitarbeiter:innen werden während der Berufseinführung durch Mentor:innen begleitet, die im gleichen kategorialen Arbeitsfeld tätig sind und über entsprechende Berufserfahrung verfügen. Anders als in der zuvor beschriebenen Berufseinführung ist der Einsatz am gleichen Ort nicht zwingend. Voraussetzung ist aber eine örtliche Nähe, die eine wechselseitige Hospitation ermöglicht.

5.3.3 Supervision⁴¹

Supervision gehört auch in dieser Berufseinführung zu den verpflichtenden Veranstaltungen. Hier finden diese in der Regel als Einzelsupervision statt.

5.3.4 Geistliche Begleitung und Exerzitien

Geistliches Leben ist die bewusste Einübung, Pflege und Gestaltung der eigenen Glaubenspraxis. Jede/r Seelsorger:in im Pastoralen Dienst kategorialer Seelsorge wählt sich für die Zeit der Berufseinführung eine qualifizierte geistliche Begleitung zur Hilfe bei Glaubens- und Lebensfragen, zur Klärung der Berufung und zur Vertiefung des geistlichen Lebens. Darüber hinaus stehen die für die spirituelle Begleitung beauftragten Personen des Erzbistums Berlins als Begleiter:innen und Helfer:innen zur Verfügung. Das Team steht in engem Kontakt mit der Ausbildungsleitung des Erzbistums Berlin. Dabei ist in jeder Weise sicherzustellen, dass ihre Verschwiegenheit unangetastet bleibt (forum internum). Die Mitarbeiter:innen nehmen zur Vorbereitung auf die Beauftragungsfeier verpflichtend an Exerzitien teil.

5.4 Ausbildungsmodule

Im Laufe der zwei Jahre der Berufseinführung nehmen die Seelsorger:innen an verschiedenen Ausbildungsmodulen teil.

5.4.1 Qualifizierender Seelsorgeausbildungskurs

Je nach Tätigkeitsfeld nehmen die Mitarbeiter:innen an einem mehrwöchigen qualifizierenden Seelsorgeausbildungskurs teil. In der Regel besteht dies aus der Teilnahme an einem zertifizierten klinischen Seelsorgekurs oder der Teilnahme am pastoral-psychologischen Kurs „Personen stärken – Rollen entwickeln – Kompetenzen erweitern.“

Ergänzend nehmen die Seelsorger:innen je nach Einsatzfeld an spezifischen kategorialen Einführungskursen, beispielsweise in die Hochschul- oder Gefängnisseelsorge, teil.

5.4.2 Einführung in das Erzbistum Berlin

Durch Teilnahme an geeigneten Veranstaltungen lernen die Teilnehmenden kategoriale und pastorale Arbeitsfelder sowie kirchliche Einrichtungen kennen. Sie werden mit den Organisationsstrukturen der Pfarreien vertraut gemacht sowie mit den Organisationsstrukturen und relevanten Netzwerkpartner:innen des Erzbischöflichen Ordinariates und des diözesanen Caritasverbandes.

Ebenfalls nehmen sie an Ausbildungs- und Fortbildungsveranstaltungen der Pastoralen Dienste teil, damit sie ihre zukünftigen Kolleg:innen in der territorialen Pastoral kennenlernen können. Dazu gehört auch die Teilnahme an dem Modul „Trauer und Tod“, in dem es neben der Auseinandersetzung mit dem Themenfeld auch um eine theoretische und praktische Einführung in den Beerdigungsdienst geht.

⁴⁰ Es gelten die grundsätzlichen Ausführungen zum Mentorat – Punkt 4.1.3, sofern sie hier nicht anders beschrieben sind.

⁴¹ Es gelten die grundsätzlichen Ausführungen zur Supervision – Punkt 4.2.3.3, sofern sie hier nicht anders beschrieben sind.

Im Bereich der Prävention von sexualisierter Gewalt unterliegen sie der Ordnung des Erzbistums Berlin.⁴² Des weiteren gelten die in Punkt 3.1.1.2 getroffenen Ausführungen auch hier.

5.4.3. Liturgie in Theorie und Praxis

Liturgie in Theorie und Praxis stellt auch für die Seelsorger:innen in der kategorialen Seelsorge ein wichtiges Handlungsfeld dar. Hier gelten die Aussagen, die in Punkt 4.2.2.1 getroffen wurden, auch für diese Ausbildungsgruppe.

5.4.4 Glaubenskommunikation in der Pastoral – Katechetisches Projekt

Ein wesentliches Ziel des pastoralen Prozesses „Wo Glaube Raum gewinnt“ besteht in der Vernetzung der verschiedenen Orte kirchlichen Lebens einer Pfarrei. Dieses Modul dient der praktischen Einübung in diese Perspektive. Leitend sind dabei zum einen das Konzept der Sozialraumorientierung, das den Blick über den binnenkirchlichen Raum hinaus weitet und alle Menschen und deren Bedürfnisse in diesem konkreten Raum in den Blick nimmt, wie zum anderen das der Netzwerkarbeit, das relevante Personen und Träger vernetzen und Synergien nutzen will.

Die Mitarbeiter:innen im Pastoralen Dienst in kategorialen Handlungsfeldern orientieren sich im konkreten Raum mittels einer sozialgeographischen Analyse des pastoralen Feldes. Sie knüpfen Kontakte mit dem Pastoralteam und den weiteren Orten kirchlichen Lebens sowie gegebenenfalls darüber hinaus in der Ökumene und zu anderen sozialen und/oder politischen Initiativen, die in diesem Raum das Gemeinwohl aktiv gestalten. Aus der Analyse der Bedarfe der Menschen, die hier leben, initiieren sie ein Projekt, das die Vernetzung vertieft und der Glaubenskommunikation dient. Bei der Wahl des Projektes werden sie unterstützt durch den/die Mentor:in und das Ausbildungsteam.

Inkraftsetzung

Diese Konzeption wird als verbindlich erklärt und dient dem besseren Verständnis der Ausbildungsabläufe und Normen, wie Sie in den einzelnen Ordnungen festgelegt werden. Sie Bedarf auch in Zukunft der weiteren Reflexion und Anpassung an die sich immer wieder verändernden Rahmenbedingungen und Selbstverständnisse in den entsprechenden Dokumenten und Handlungsfeldern.

Hiermit wird diese Konzeption für die Arbeit in der Ausbildung des pastoralen Personals in Kraft gesetzt.

Berlin, den 12.12.2023
B 02149/2023
S.III.3 mg/S.III.3 sn

Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dr. Gregor Klapczynski
Notar der Kurie

⁴² Vgl. Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung), S. 6, veröffentlicht im Amtsblatt 7/2014 des Erzbistums Berlin.

Ordnung für die Ausbildung des Pastoralen Personals im Erzbistum Berlin

1. Bewerbung und Annahme
2. Beurlaubung und Entlassung
3. Ausbildungsverantwortung
4. Konfliktschlichtung
5. Ausbildungsphase I – Die Studienphase
 - 5.1 Die Regelung der gemeinsamen Anteile in der Studienphase
 - 5.1.1 Ausbildungsveranstaltungen im Erzbistum Berlin
 - 5.1.2 Prävention
 - 5.1.3 Schulung im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen – Jugendleitercard
 - 5.1.4 Pastoralpraktische Ausbildung in Praktika
 - 5.1.5 Die Weiterentwicklung des geistlichen Lebens
 - 5.2 Die Regelung der berufsspezifischen Anteile in der Studienphase
 - 5.2.1 Die Ausbildung der Priesterkandidaten
 - 5.2.1.1 Die akademische Ausbildung der Priesterkandidaten
 - 5.2.1.2 Ergänzende Ausbildungselemente
 - 5.2.2 Die Ausbildung der Ständigen Diakone
 - 5.2.2.1 Die akademische Ausbildung der Ständigen Diakone
 - 5.2.2.2 Ergänzende Ausbildungselemente
 - 5.2.3 Die Ausbildung der Pastoralreferent:innen und der Gemeindeferent:innen
 - 5.2.3.1 Die akademische Ausbildung der Pastoralreferent:innen
 - 5.2.3.2 Die akademische Ausbildung der Gemeindeferent:innen
 - 5.2.3.3 Ergänzende Ausbildungselemente in der Ausbildung der angehenden Pastoralreferent:innen und Gemeindeferent:innen
 - 5.3 Übergang in die Ausbildungsphase II
6. Ausbildungsphase II – Die Pastoralpraktische Ausbildung (Berufseinführung)
 - 6.1 Die Regelung der gemeinsamen Berufseinführung
 - 6.1.1 Die Pastoralpraktische Ausbildung
 - 6.1.2 Die schulpraktische Ausbildung – der Vorbereitungsdienst
 - 6.1.3 Supervision
 - 6.1.4 Gutachten
 - 6.2 Die Regelung der berufsspezifischen Teile der Berufseinführung
 - 6.2.1 Spezifika in der Berufseinführung der Priesterkandidaten
 - 6.2.2 Spezifika in der Berufseinführung der Ständigen Diakone im Hauptberuf
 - 6.2.3 Spezifika in der Berufseinführung der Pastoralassistent:innen und Gemeindeassistent:innen
7. Die Dienstseinführung der Ständigen Diakone im Zivilberuf

Ordnung für die Ausbildung des Pastoralen Personals⁴³

1. Bewerbung und Annahme

Interessenten und Interessentinnen für die verschiedenen Pastoralen Dienste nehmen Kontakt mit dem Teilbereich Ausbildung im Bereich Personal Sendung auf.⁴⁴ Ein Interessent:innengespräch informiert und berät über die verschiedenen Berufe, Ausbildungswege und Voraussetzungen. Neben der formalen Eignung, z.B. Studienberechtigung, wird auch die persönliche Eignung, hinsichtlich der menschlichen Reife und der Fähigkeit ein geistliches Leben zu führen, in den Blick genommen und die Motivation für den angestrebten Beruf- und Berufungsweg anfänglich geklärt.⁴⁵ Nach einer schriftlichen Bewerbung⁴⁶ wird das Bewerbungsverfahren weitergeführt, in dem auf verschiedene Weise die Eignung der Bewerbenden durch den Teilbereich Ausbildung in Kooperation mit den Personalverantwortlichen für den Pastoralen Dienst geprüft wird. Die Erkenntnisse aus dem Bewerbungsverfahren führen zu einer Gesamtbeurteilung bzw. einem Votum des Ausbildungsteams für die Zulassung oder Nicht-Zulassung. Bei Bewerbern für das Priesteramt oder den Ständigen Diakonat wird dem Erzbischof ein solches Votum vorgelegt. Er entscheidet über die Annahme als Priesterkandidat oder als Bewerber für den Ständigen Diakonat. Bei Interessent:innen für die Berufsgruppen Gemeinde- und Pastoralreferent:innen entscheidet die Ausbildungsleitung des Erzbistums über die Aufnahme in den Bewerbendenkreis. Die Entscheidung – Annahme oder Ablehnung – wird den Bewerbenden schriftlich mitgeteilt.

2. Beurlaubung und Entlassung

Auszubildende können auf eigenen Wunsch hin beurlaubt werden. Im Vorfeld soll dazu ein Gespräch mit der Ausbildungsleitung geführt werden. Eine Beurlaubung der Priesterkandidaten und Bewerber für den Ständigen Diakonat erfolgt durch den Erzbischof; eine Beurlaubung von Bewerber:innen für die Pastoralen Dienste der Gemeinde- und Pastoralreferent:innen durch die Ausbildungsleitung.

Wird die Ausbildungsphase I im Erzbistum Berlin abgebrochen, so erfolgt die Entlassung aus dem Bewerbendenkreis in Schriftform durch die Ausbildungsleitung; aus dem Stand als Priesterkandidat oder Bewerber für den Ständigen Diakonat durch den Erzbischof.

Eine Entlassung aus dem Kreis der Bewerber:innen kann beim Vorliegen triftiger Gründe durch die Ausbildungsleitung erfolgen. Davor sind die an der Ausbildung Beteiligten sowie der/die Auszubildende zu hören. Die Entlassung der Auszubildenden für die Pastoralen Dienste der Pastoral- und Gemeindeferent:innen aus dem Bewerbendenkreis erfolgt in Schriftform durch die Ausbildungsleitung, die Entlassung aus dem Stand als Priesterkandidat oder als Bewerber für den Ständigen Diakonat ebenfalls in Schriftform durch den Erzbischof.

3. Ausbildungsverantwortung

Die Ausbildung wird geleitet von einem/r Ausbildungsleiter:in und Ausbildungsreferent:innen, die im Team die Ausbildung der verschiedenen Pastoralen Dienste verantworten. Dieses soll aus Frau und Mann bestehen und multiprofessionell zusammengesetzt sein. Zu diesem Team muss ein Regens gehören. Voraussetzung ist Lebens- und Berufserfahrung sowie die Bereitschaft zur Weiterbildung im Berufsfeld bzw. den benötigten Kompetenzfeldern und zum lebenslangen Lernen durch Fortbildungen. Mindestens zwei Personen im Ausbildungsteam sollten als Pastorale Dienste ausgebildet sein (einschließlich 2. Dienstprüfung) und über pastorale Berufserfahrung verfügen. Konkrete Rollen und Aufgaben werden im Ausbildungsteam entsprechend zugeordnet.

4. Konfliktschlichtung

Im Konfliktfall in der Pfarrei soll zunächst das offene und direkte Gespräch gesucht werden, um zu einer Klärung des Sachverhalts und Lösung des Konfliktes zu gelangen. Das Ausbildungsteam kann diesen Prozess begleiten.

Auch bei Konflikten mit dem Ausbildungsteam ist das direkte und offene Gespräch der erste Schritt zur Konfliktklärung und -lösung. Dabei steht im Vorfeld, sowohl für die Auszubildenden wie auch für

⁴³ Dieser Teil bezieht sich auf die Ausbildung der Priester, der Ständigen Diakone, der Gemeindeferent:innen und der Pastoralreferent:innen im Erzbistum Berlin.

⁴⁴ Bewerbung und Annahme zum Studium im Erzbischöflichen Priesterseminar Redemptoris Mater Berlin erfolgt gemäß der Statuten dieses Seminars.

⁴⁵ Formale Voraussetzungen für die Berufungen/Berufe sind in den jeweiligen Rahmenstatuten benannt.

⁴⁶Näheres regelt das Merkblatt Bewerbung.

das Ausbildungsteam, die Psychologische Anlaufstelle für Mitarbeitende im Erzbistum Berlin zur jeweils persönlichen Klärung zur Verfügung. Ebenfalls zur Verfügung steht die Sonder-MAV. Bei Bedarf können Auszubildende eine Vertrauensperson hinzuziehen.

Gelingt eine Klärung und Lösung nicht, so können sowohl die Auszubildenden als auch das Ausbildungsteam die Sonder-MAV (für Auszubildende GR und PR), den Priesterrat (für Priesterkandidaten bzw. Diaconandi/Diakone) oder den /die Leiter:in des Bereiches Personal um Unterstützung bei der Konfliktklärung bitten.

Bei einem Dissens, der sich aus einem Gutachten oder Votum ergibt, kann der/die Auszubildende seine/ihre Sicht der Dinge schriftlich niederlegen und der Ausbildungsleitung zur Kenntnis geben. Gleiches gilt für das Votum durch die Ausbildungsleitung. Hier wird dieses dem/der Leiter:in des Bereiches Pastorales Personal zur Kenntnis gegeben.

Ombudspersonen können darüber hinaus bestellt werden.

5. Ausbildungsphase I – Die Studienphase

5.1 Die Regelung der gemeinsamen Anteile in der Studienphase

5.1.1 Ausbildungsveranstaltungen im Erzbistum Berlin

Gemeinsame Ausbildungsveranstaltungen finden in verschiedenen Formaten statt. Für eine Übernahme in die Ausbildungsphase II ist eine regelmäßige Teilnahme an den Veranstaltungen erforderlich. Eine Nicht-Teilnahme ist rechtzeitig mit dem Ausbildungsteam zu klären.

5.1.2 Prävention

Da die Auszubildenden in ihren Praktika intensiven Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen haben, nehmen alle Auszubildenden bereits in der Ausbildungsphase I verpflichtend an einer Intensivschulung zur Prävention von sexualisierter Gewalt entsprechend den Vorgaben des Erzbistums Berlin teil⁴⁷. Im Rahmen des ersten Gesprächs nach Aufnahme als Priesterkandidat bzw. in den Bewerberkreis Ständiger Diakonats bzw. in den Bewerbendenkreis der Gemeinde- und Pastoralreferent:innen wird der Inhalt der „Gemeinsame[n] Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ thematisiert und von den Auszubildenden unterzeichnet. Die Präventionsschulung soll in der Regel im Erzbistum Berlin erfolgen, und zwar vor dem ersten Praktikum. Ohne Nachweis einer solchen Schulung ist ein Praktikum nur im begründeten Ausnahmefall möglich.

5.1.3 Schulung im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen – Jugendleitercard

Alle Auszubildenden weisen entweder nach, dass sie eine Jugendleitercard erworben haben oder sie nehmen an einer Schulung teil, die die relevanten Qualifikationsmerkmale einer „Jugendleitercard“⁴⁸ beinhaltet. Bestandteil ist ebenfalls der Kurs „Haftung und Versicherung“, der auch unabhängig von der Schulung absolviert werden kann. Beide Schulungen sollen in der Regel vor dem ersten Praktikum absolviert werden und so Kompetenzen und Richtlinien vermitteln, die für professionelles Handeln wichtig sind. Dazu werden Möglichkeiten in Kooperation mit dem Teilbereich Jugendseelsorge zur Verfügung gestellt.

5.1.4 Pastoralpraktische Ausbildung in Praktika

Sofern nicht anders durch die Studienordnung geregelt, absolvieren die Studierenden entsprechend der diözesanen Regelung Praktika. Die Praktika werden in Rücksprache und Absprache mit den Auszubildenden durch das Ausbildungsteam vermittelt. Die Studierenden erhalten ein Praktikumsentgelt.⁴⁹ Insofern in die Hochschulausbildung Praktika integriert sind, können diese anerkannt werden. Von den Mentor:innen werden Kurzgutachten auf Grundlage eines Kriterienkatalogs⁵⁰ erbeten. Diese müssen vorab mit den Auszubildenden besprochen und von ihnen als zur Kenntnis genommen unterschrieben werden.

⁴⁷ Vgl. Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung), S. 6, veröffentlicht im Amtsblatt 7/2014 des Erzbistums Berlin.

⁴⁸ Näheres ist im Leitfaden zur Ausbildungsphase I unter dem Stichwort „Juleica“ geregelt.

⁴⁹ Näheres ist im Leitfaden zur Ausbildungsphase I unter dem Stichwort „Praktika“ und im Anhang 1 „Finanzielle Regelungen“ geregelt.

⁵⁰ Näheres ist im Leitfaden zur Ausbildungsphase I unter dem Stichwort „Praktika“ geregelt.

5.1.5 Die Weiterentwicklung des geistlichen Lebens

Jede Bewerberin und jeder Bewerber wählt sich für die Zeit der Ausbildung eine qualifizierte geistliche Begleitung und bestätigt dies gegenüber der Ausbildungsleitung, ohne den/die geistliche Begleiter:in namentlich zu benennen.

Das Team des Spirituals und der für die spirituelle Begleitung beauftragten Personen steht in engem Kontakt mit der Ausbildungsleitung des Erzbistums Berlin. Dabei ist in jeder Weise sicherzustellen, dass ihre Verschwiegenheit im forum internum unangetastet bleibt.

Die Studierenden sollen während der Ausbildungsphase wenigstens einmal mehrtägige Exerzitien besuchen. Eine zweite Exerzitienwoche kann auf Antrag bezuschusst werden. Näheres regelt die Anlage 1 „Finanzielle Regelungen“.

5.2 Die Regelung der berufsspezifischen Anteile in der Studienphase

5.2.1 Die Ausbildung der Priesterkandidaten

5.2.1.1 Die akademische Ausbildung der Priesterkandidaten

Die Priesterkandidaten beginnen in der Regel mit einem Propädeutikum, bevor sie an den Studienort wechseln, an dem sie ihre akademische Ausbildung und die Ausbildung im Priesterseminar beginnen.⁵¹

Die Priesterkandidaten, die als Studienziel den Abschluss Mag. Theol. haben, studieren in Absprache mit dem Regens in der Regel an einer Universität oder Hochschule mit einer katholisch-theologischen Fakultät. Das Erzbistum Berlin kooperiert mit anderen Priesterseminaren. Die Priesterkandidaten leben entsprechend dem Ablauf der Studienphase im Priesterseminar. Ziel dieses gemeinsamen Lebens ist es, dass die Männer in Lerngruppen gemeinsam in der Ausbildung unterwegs sind und genügend Räume und Zeiten geschaffen werden, in denen die menschlich-geistliche Reifung und Entwicklung der spirituellen Kompetenzen im Fokus stehen. Eine Ausnahme bildet die Externitas im dritten Studienjahr. In der Regel verbringen die Studenten dieses Studienjahr an einem anderen Studienort, den sie in Absprache mit dem Regens frei wählen können. Während der Externitas leben die Kandidaten nicht in einem Priesterseminar. Alternativ können ältere Priesterkandidaten mit oder ohne Abitur und Berufs- und Lebenserfahrung auch in einem interdiözesanen Seminar des dritten Bildungsweges studieren. Für die Begleitung sind vor Ort wesentlich die Regenten, Subregenten und Spirituale zuständig/verantwortlich.

Studieren die Priesterkandidaten im Erzbischöflichen Priesterseminar „Redemptoris Mater“ Berlin, so unterstehen sie der Leitung des Regens des Priesterseminars „Redemptoris Mater“ Berlin und erhalten ihre akademische Ausbildung im dortigen Priesterseminar entsprechend den dortigen Regelungen.⁵²

Damit die Entwicklungsschritte gemeinsam begleitet werden können, sind der Regens und die Ausbildungsreferent:innen in einem kontinuierlichen Kontakt sowohl mit den Priesterkandidaten als auch mit den Ausbildungsverantwortlichen vor Ort.

Das theologische Abschlussexamen⁵³ (akademischer Abschluss Magister Theologiae bzw. ein vergleichbarer und kirchlich anerkannter Abschluss) entspricht der ersten Dienstprüfung.

5.2.1.2 Ergänzende Ausbildungselemente⁵⁴

Sofern nicht anders durch die Studienordnung geregelt, absolvieren die Priesterkandidaten entsprechend der diözesanen Regelung Praktika.

Während der Studienzeit werden ihnen die Dienstämter des Lektors und des Akolythen übertragen. Eine besondere Rolle kommt den Priesterkandidaten auch in den Liturgien der Kathedrale unter anderem in der Karwoche zu.

5.2.2 Die Ausbildung der Ständigen Diakone

Die Ausbildung im Erzbistum Berlin befähigt zum Dienst als Diakon im Zivilberuf.⁵⁵

⁵¹ Näheres regelt der Leitfaden zur Ausbildungsphase I unter dem Stichwort „Propädeutikum“.

⁵² Verankert in Art.18 des Statuts des Neokatechumenalen Weges, Vatikan, 11.Mai 2008 sowie der entsprechenden Lebensregel des Seminars.

⁵³ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.)(2003): Rahmenordnung für die Priesterausbildung. Bonn: DBK (73), S. 82.

⁵⁴ Näheres ist im Leitfaden zur Ausbildungsphase I unter dem Stichwort „Ergänzende Ausbildungselemente in der Priesterausbildung“ geregelt.

⁵⁵ Die Übernahme ins Hauptamt ist unter Punkt 9 der Diakonenordnung des Erzbistums Berlin vom 01.01.2020 geregelt, veröffentlicht im Amtsblatt 12/2019.

5.2.2.1 Die akademische Ausbildung der Ständigen Diakone⁵⁶

Die theologische Ausbildung der Ständigen Diakone erfolgt tätigkeitsbegleitend. Sie basiert auf dem Fernstudium „Theologie im Fernkurs“ der Domschule Würzburg und wird weiterführend konzipiert und begleitet durch die Fachakademie für Gemeindepastoral im Bistum Magdeburg. Die akademische Ausbildung beginnen die Bewerber mit dem Selbststudium des Grundkurses Theologie. Nach erfolgreichem Abschluss (mindestens mit Note befriedigend) führen die Bewerber die Ausbildung an der Fachakademie Magdeburg fort. Dazu entsendet das Erzbistum die Kandidaten. Die Leitung der Fachakademie trägt die Verantwortung für die Ausbildung der Ständigen Diakone, soweit sie im Bistum Magdeburg stattfindet. Die Studienkonzeption der Fachakademie für Gemeindepastoral und die Prüfungsordnung von Theologie im Fernkurs in der jeweils aktuellen Fassung finden Anwendung. Die von Theologie im Fernkurs zur Verfügung gestellten Lehrbriefe zum Aufbaukurs Theologie und zum Pastoraltheologischen Kurs sind fachliche Grundlage des Studiums.

Die Studierenden bringen ihre Lebens-, Berufs- und Glaubenserfahrungen in den Ausbildungsprozess ein mit dem Ziel, sie zu reflektieren und fruchtbar zu machen. Die Studierenden sollen dadurch in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gefördert und dazu befähigt werden, zur Brücke in der Begegnung zwischen Jesus Christus und den Menschen zu werden.

In allen die Ausbildung zum Ständigen Diakonat betreffenden Fragen steht die Leitung der Fachakademie im Kontakt mit der Ausbildungsleitung bzw. den Ausbildungsreferent:innen.

Die Anerkennung von theologischen Qualifikationen und von Teilabschlüssen ist möglich und erfordert eine Einzelfallprüfung.

5.2.2.2 Ergänzende Ausbildungselemente

Mit Aufnahme der Ausbildung zum Ständigen Diakonat gehören die Bewerber dem Bewerberkreis Ständiger Diakonat des Erzbistums Berlin an. Die Teilnahme an den Treffen ist in der Regel obligatorisch.

Das erste Jahr der Ausbildung an der Fachakademie Magdeburg gilt als Probezeit. Sie dient dem Bewerber zur Einführung in das Studium, der Spiritualität und der sorgfältigen Prüfung seiner Berufung. Am Ende der Probezeit legt der Leiter der Fachakademie für Gemeindepastoral im Bistum Magdeburg der Ausbildungsleitung ein Gutachten vor, das eine Einschätzung der Persönlichkeit des Bewerbers sowie ein Urteil über die fachliche Eignung enthält. Die Ausbildungsleitung entscheidet nach Beratung dieses Votums mit den Ausbildungsreferent:innen über das Bestehen der Probezeit. Nach der erfolgreich bestandenen Probezeit erfolgt die Beauftragung mit dem Lektorat und dem Akolythat. In der Regel erfolgt diese vor dem Pastoralpraktikum.

Da die Bewerber für den Ständigen Diakonat die Ausbildung berufsbegleitend absolvieren, findet der jeweils geltende Leitfadene Praktika in der Studienphase für sie keine Anwendung. Das Pastoralpraktikum im Rahmen des Pastoraltheologischen Kurses findet in Ausbildungsgemeinden im Erzbistum Berlin statt. Im Rahmen dieses Kurses legen die Auszubildenden eine praktische Prüfung ab.⁵⁷ Für die Organisation, Begleitung und Abnahme dieser praktischen Prüfung sind die Ausbildungsleitung und die Ausbildungsreferent:innen im Erzbistum Berlin verantwortlich.

5.2.3 Die Ausbildung der Pastoralreferent:innen und der Gemeindeferent:innen

5.2.3.1 Die akademische Ausbildung der Pastoralreferent:innen

Bewerber:innen mit dem Berufsziel Pastoralreferent:in studieren an einer Hochschule, die den Studienabschluss Mag. Theol. vergeben darf. In der Regel sollte die Bewerbung für den Bewerbendenkreis spätestens mit Beginn des 5. Fachsemesters erfolgen.

Der Studienabschluss als Magister Theologiae entspricht der ersten Dienstprüfung.

5.2.3.2 Die akademische Ausbildung der Gemeindeferent:innen

Bewerber:innen mit dem Berufsziel Gemeindeferent:in haben die Möglichkeit, ihre akademische Ausbildung an einer Hochschule, die den Studienabschluss Bachelor Religionspädagogik/Angewandte Theologie vergeben darf, im Präsenzstudium, tätigkeitsbegleitend oder als Fernstudium zu absolvieren. Derzeit kooperiert das Erzbistum Berlin mit der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) im Studiengang „Religionspädagogik in Schule und

⁵⁶ Diese Regelungen entsprechen der Regelungen bzgl. der Ausbildung in der Diakonenordnung des Erzbistums Berlin vom 01.01.2020, veröffentlicht im Amtsblatt 12/2019.

⁵⁷ Es gilt die jeweils gültige Prüfungsordnung für den Pastoraltheologischen Kurs von Theologie im Fernkurs/Würzburg. Nähere Regelungen für die Prüfungskommission, Organisation und den Ablauf der praktischen Prüfungen im Pastoraltheologischen Kurs sind in der Prüfungsordnung im Anhang geregelt.

pastoralen Räumen“ B.A. und der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen/Abteilung Paderborn (KatHo) im Studiengang „Angewandte Theologie (Religionspädagogik)“ B.A.

Abweichend davon kann in begründeten Einzelfällen die akademische Ausbildung über Theologie im Fernkurs erfolgen. Dann müssen sowohl der Grund- und Aufbaukurs Theologie, wie auch der Religionspädagogische und Pastoraltheologische Kurs, einschließlich der vorgesehenen Praktika und Prüfungen erfolgreich absolviert werden.

Der Studienabschluss Bachelor Religionspädagogik bzw. der erfolgreiche Abschluss o.g. vier Kursstufen von Theologie im Fernkurs entspricht der ersten Dienstprüfung.

5.2.3.3 Ergänzende Ausbildungselemente in der Ausbildung der angehenden Pastoralreferent:innen und Gemeindeferent:innen

Mit der Aufnahme in den Bewerbendenkreis beginnt die studienbegleitende Ausbildung im Erzbistum Berlin. Im Ausnahmefall ist auch die Teilnahme am Bewerbendenkreis mit Gaststatus möglich. Turnus und Inhalte der Bewerbendenkreistreffen sind im Leitfaden geregelt.⁵⁸ Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist i.d.R. obligatorisch.

Sofern nicht anders durch die Studienordnungen der Hochschulen geregelt, absolvieren alle entsprechend der diözesanen Regelung Praktika.

5.3 Der Übergang in die Ausbildungsphase II

Studierende müssen sich spätestens ein halbes Jahr vor Beginn der Berufseinführung formlos schriftlich um die Übernahme bewerben. Vor Zuweisung einer Ausbildungsstelle findet ein Ausbildungsgespräch gemeinsam mit der Ausbildungsleitung statt. Die bisherige Entwicklung und Lernprogression während der Studienphase werden festgestellt sowie die Perspektiven, Entwicklungsoptionen und Entwicklungsaufgaben für die kommende Phase in den Blick genommen.

6. Ausbildungsphase II – Die Pastoralpraktische Ausbildung (Berufseinführung)

Gemeinde- und Pastoralassistent:innen erhalten dazu in der Regel einen auf drei Jahre befristeten Arbeitsvertrag mit dem Erzbischöflichen Ordinariat Berlin. Priesterkandidaten und Ständige Diakone, die im Hauptberuf tätig werden, werden ebenfalls entlohnt und sind hauptberuflich tätig. Die familiäre Situation der Auszubildenden wird nach Möglichkeit insbesondere bei der Wahl des Ortes berücksichtigt. Am Arbeitsort sind akzeptable Arbeitsplatzbedingungen⁵⁹ zu schaffen in Zusammenarbeit zwischen Pfarrei (Verwaltungsleiter:in) und Erzbischöflichem Ordinariat. Die Pastoralpraktische Ausbildung soll in der Regel in Vollzeit absolviert und nicht unterbrochen werden. Wird sie ganz oder in Anteilen in Teilzeit absolviert, so verlängert sie sich jeweils um die Zeit, die reduziert wurde.

6.1 Die Regelung der gemeinsamen Berufseinführung

6.1.1 Die Pastoralpraktische Ausbildung

Für die Pastoralpraktische Ausbildung, die in der Regel drei Jahre dauert, werden die Auszubildenden in Pfarreien des Erzbistums Berlin eingesetzt. Der Einsatz erfolgt in Absprache mit dem Teilbereich „Einsatz und Begleitung“ und wird durch die Bistumsleitung bestätigt. Der Dienstvorgesetzte ist in der Regel der (leitende) Pfarrer. Begleitet werden die Auszubildenden vor Ort von einem/r Mentor:in.

Ergänzend dazu nehmen alle Auszubildenden an Studienwochen und Studientagen teil, in denen relevante Themen der Pastoralpraktischen Ausbildung und der Identitätsentwicklung als Seelsorger:in bearbeitet werden. Zu diesen werden sie rechtzeitig durch das Ausbildungsteam eingeladen. Die Teilnahme daran ist verpflichtend. Ebenso verpflichtend ist die Teilnahme an (pastoralpsychologischen) Studienwochen, in denen die Weiterentwicklung der sozialen Kompetenzen im Mittelpunkt steht. Dies erfolgt durch Kooperationspartner, die durch das Ausbildungsteam festgelegt werden.

Die Mitwirkung und Leitung von liturgischen Feiern gehört zum Tätigkeitsbereich aller Auszubildenden. Dazu erhalten die Gemeindeassistent:innen und Pastoralassistent:innen eine vorläufige Beauftragung als Gottesdienstbeauftragte. In diesem Handlungsfeld ist – in der Regel zu Beginn des dritten

⁵⁸ Näheres ist im Leitfaden zur Ausbildungsphase I unter dem Stichwort „Bewerbendenkreis der angehenden Pastoralreferent:innen und Gemeindeferent:innen“ geregelt.

⁵⁹ Detaillierte Regelung der aktuellen Ausstattung findet sich im Leitfaden Berufseinführung unter den Punkten II.1 und 2.

Ausbildungsjahres – eine praktische Prüfung Liturgie zu absolvieren. Näheres regelt die Prüfungsordnung.⁶⁰

Weiterhin findet im dritten Ausbildungsjahr eine praktische Prüfung im Rahmen einer Gemeindeveranstaltung statt. Hierin soll die Leitungs- und Begleitungscompetenz nachgewiesen werden. Näheres regelt die Prüfungsordnung.⁶¹

Als Abschluss der Berufseinführung findet ein Kolloquium statt, in dem die Auszubildenden nachweisen sollen, dass sie dazu in der Lage sind, Theorie und Praxis der Pastoraltheologie zu verknüpfen und aus den reflektierten Erfahrungen Schlussfolgerungen für ihre zukünftige Praxis zu ziehen. Näheres regelt die Prüfungsordnung.⁶²

6.1.2 Die schulpraktische Ausbildung – der Vorbereitungsdienst

Der Vorbereitungsdienst findet in Kooperation mit dem Bereich Bildung /Religionsunterricht statt, wobei die Federführung für diesen Ausbildungsteil dort liegt. Grundlage sind die Ordnung über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Kirchliche Prüfung⁶³ sowie die Dienstordnung für alle Lehrkräfte, die katholischen Religionsunterricht im Erzbistum Berlin erteilen⁶⁴. Der Vorbereitungsdienst dauert in der Regel achtzehn Monate und endet entweder mit der Zweiten Kirchlichen Prüfung oder der nicht bestandenen Wiederholungsprüfung bzw. der Entlassung aus der schulpraktischen Ausbildung. Der Vorbereitungsdienst umfasst die Teilnahme und Mitwirkung an einem Fachseminar Katholische Religionslehre und Ausbildungsunterricht, gegebenenfalls auch Mitwirkung an schulischen Veranstaltungen. Der Ausbildungsunterricht besteht aus Hospitationen, Unterricht unter Anleitung sowie selbständig erteiltem Unterricht und umfasst in der Regel vier bis sechs Wochenstunden. Die Zuweisung an eine Schule sowie die Benennung eines/r Schulmentor:in erfolgt durch den Bereich Bildung. Ausbildungsunterricht und Teilnahme am Fachseminar haben grundsätzlich Vorrang vor anderen beruflichen Verpflichtungen. Nur in Absprache, sowohl mit der Fachseminarleitung wie auch mit dem Ausbildungsteam, kann davon dispensiert werden. Während der Zeit des Vorbereitungsdienstes finden vier Unterrichtsbesuche durch die Fachseminarleiter:innen statt, welche dem Ausbildungsteam im Vorfeld mitzuteilen sind. Ein/e Vertreter:in des Ausbildungsteams kann an diesen Unterrichtsbesuchen teilnehmen, wobei dies mindestens bei einem Unterrichtsbesuch der Fall sein sollte. Über die Gutachten und Benotungen wird das Ausbildungsteam durch die Fachseminarleiter:innen informiert. Beobachtungen und Bewertungen gehen in die Gutachten mit ein, die vor Skrutinien angefertigt werden. Den Abschluss des Vorbereitungsdienstes bildet die Zweite Kirchliche Prüfung (Examenslehrprobe)⁶⁵. Das Ausbildungsteam muss zeitnah über den vereinbarten Termin durch die zu Prüfenden informiert werden und nimmt nach Möglichkeit an dieser Prüfung teil. Das Zeugnis über die Lehrbefähigung für das Fach Katholische Religionslehre ist durch den Auszubildenden in Kopie einzureichen. Die Benotung geht in das Zeugnis der Ausbildungsphase II mit ein.

6.1.3 Supervision

In der Berufseinführung nehmen alle während der gesamten Zeit verpflichtend an Gruppensupervisionen teil. Diese Gruppen sollen in der Regel berufsgruppenübergreifend zusammengesetzt sein. Im Ausbildungskontext sind externe Supervisor:innen zu wählen. Nach Absprache ist in begründeten Fällen eine weitere Unterstützung durch Einzelsupervision oder Einzelcoaching möglich.

⁶⁰ Vgl. Anhang 2 Prüfungsordnung für die Berufseinführung der Pastoralen Dienste 1.2.

⁶¹ Vgl. Anhang 2 Prüfungsordnung für die Berufseinführung der Pastoralen Dienste 1.3.

⁶² Vgl. Anhang 2 Prüfungsordnung für die Berufseinführung der Pastoralen Dienste 1.4.

⁶³ Vgl. Ordnung über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Kirchliche Prüfung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Fachseminars im Fach Katholische Religionslehre im Erzbistum Berlin (OVD-RU) in der Fassung vom 1. August 2018 – Anlage zum Amtsblatt 6/2018 Erzbistum Berlin.

⁶⁴ Vgl. Dienstordnung für alle Lehrkräfte, die katholischen Religionsunterricht im Erzbistum Berlin erteilen. In: Amtsblatt 1/2003 Erzbistum Berlin.

⁶⁵ Für diese Prüfung gilt die Ordnung über die Zweite Kirchliche Prüfung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Fachseminars im Fach Katholische Religionslehre im Erzbistum Berlin (OVD-RU) in der Fassung vom 1. August 2018 – Anlage zum Amtsblatt 6/2018 Erzbistum Berlin.

6.1.4 Gutachten

Vor den Skrutinien, die vor den Weihen und der Beauftragungsfeier stattfinden, schreiben die Mentor:innen ein Entwicklungsgutachten anhand der Kompetenzbereiche⁶⁶, das in das Votum der Ausbildungsleitung für den Erzbischof eingeht. Dieses Mentor:innen-Gutachten muss den Auszubildenden zur Kenntnis gegeben, miteinander besprochen und vom/ von der Auszubildenden als zur Kenntnis genommen unterschrieben werden.

Das Votum, das durch die Ausbildungsleitung dem Erzbischof vorgelegt wird, basiert auf den bisherigen Gutachten aus der Ausbildungsphase I, Rückmeldungen aus dem Fachseminar und der Schule, dem Gutachten des/der Mentor:in und auf den Erkenntnissen des Ausbildungsteams. Auf Anfrage können die Gutachten dem Auszubildenden zur Verfügung gestellt werden. Bei einem negativen Votum durch die Ausbildungsleitung muss dieses dem Auszubildenden vorab zur Kenntnis gegeben werden. Dieses Verfahren findet auch Anwendung bei dem Gutachten vor der Admissio, das auf Gutachten aus der Studienphase und den Erkenntnissen des Ausbildungsteams basiert.

6.2 Die Regelung der berufsspezifischen Teile der Berufseinführung

6.2.1 Spezifika in der Berufseinführung der Priesterkandidaten

Die Priesterkandidaten nehmen an einem Pastorkurs teil, der die spezifischen Themen der Priesterausbildung bearbeitet und auf die Weihen vorbereitet. Die Teilnahme an den Veranstaltungen dieses Kurses hat Priorität.

Ab der Diakonenweihe nehmen die Priesterkandidaten an Veranstaltungen für den Klerus teil, sofern diese Termine nicht mit Ausbildungsveranstaltungen kollidieren.

Die Admissio findet in der Regel im ersten Halbjahr der Berufseinführung statt. Vor Zulassung findet ein Skrutiniengespräch mit dem Erzbischof statt.

Die Diakonenweihe findet in der Regel am Ende des ersten Jahres der Berufseinführung statt. Vor der Zulassung zur Weihe findet ein Skrutiniengespräch mit dem Erzbischof statt. In der Woche vor der Diakonenweihe nehmen die Kandidaten an Weiheexerzitien teil.

Die Priesterweihe findet in der Regel am Ende des zweiten Jahres der Berufseinführung statt. Vor der Zulassung zur Priesterweihe findet ein weiteres Skrutiniengespräch statt. In der Woche vor der Priesterweihe nehmen die Kandidaten an Weiheexerzitien teil.

In der Regel werden die Priester nach der Berufseinführung erstmals versetzt.

6.2.2 Spezifika in der Berufseinführung der Ständigen Diakone im Hauptberuf

Ständige Diakone absolvieren die Berufseinführung nach der Weihe. Davon unbeschadet absolvieren sie die Prüfungen der Berufseinführung. Sollte die Berufseinführung nicht erfolgreich absolviert werden, kann keine Höhergruppierung erfolgen. Während der Berufseinführung nehmen die Ständigen Diakone an den Treffen der Berufsgruppe teil, sofern diese Termine nicht mit Ausbildungsveranstaltungen kollidieren.

In der Regel werden die Ständigen Diakone nach Beendigung der zweiten Dienstprüfung versetzt.

6.2.3 Spezifika in der Berufseinführung der Pastoralassistent:innen und Gemeindeassistent:innen

Die Gemeinde- und Pastoralassistent:innen werden durch eigene Veranstaltungen auf ihren Dienst und die Beauftragungsfeier vorbereitet. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist verpflichtend.

Spätestens nach Beendigung der schulpraktischen Ausbildung nehmen sie verpflichtend an den Treffen und Veranstaltungen der jeweiligen Berufsgruppe teil.

Die Beauftragungsfeier findet nach Abschluss der Berufseinführung statt. Vor der Zulassung zur Beauftragungsfeier findet ein Skrutiniengespräch mit dem Erzbischof statt. In zeitlicher Nähe zur Beauftragungsfeier nehmen die zu Beauftragenden verpflichtend an Exerzitien teil.

7. Die Dienstseinführung der Ständigen Diakone im Zivilberuf

Auf die Weihe folgt eine tätigkeitsbegleitende zweijährige Dienstseinführung. Die neugeweihten Ständigen Diakone sind während dieser Zeit zum Dienst in einer Pfarrei beauftragt. Nach Absprache wird dem neugeweihten Diakon ein Ansprechpartner aus der Berufsgruppe zur Verfügung gestellt. Während dieser Phase stehen die kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenbild und den Rollenerwartungen, die Erweiterung der diakonalen und seelsorgerlichen Fähigkeiten und

⁶⁶ Näheres ist im Leitfaden der Berufseinführung unter dem Stichwort „Kriterien für die Entwicklungsgutachten“ (V.2) geregelt.

Kompetenzen und die Entwicklung eines diakonalen Handlungsfeldes in der Einsatzpfarre im Fokus der Weiterentwicklung. Dabei sind vor allem das Proprium des Diakonats, die persönliche Spiritualität, die Zusammenarbeit mit den anderen Tätigen in der Pastoral und das Gleichgewicht zwischen Beruf und Familie auszuformen.

Dazu werden die Diakone weiterhin durch eine/n Ausbildungsreferent:in begleitet. Ergänzt wird dies durch gemeinsame Treffen der Ausbildungsgruppe mit der Ausbildungsleitung und/oder einem/r Ausbildungsreferent:in. Inhalte dieser Treffen sind die Praxisreflexion, die Vertiefung der liturgischen, methodischen und diakonischen Kompetenz sowie die Entwicklung einer Identität als Ständiger Diakon im Zivilberuf.

Zu den verpflichtenden Maßnahmen der Berufseinführung gehören daher:

- die regelmäßige Teilnahme an den Treffen der Dienstseinführung
- die Teilnahme an den Veranstaltungen der Fachakademie für Gemeindepastoral im Bistum Magdeburg im Rahmen der Berufseinführung,
- die regelmäßige Teilnahme an den Treffen der diözesanen Berufsgruppe,
- jährliche Teilnahme an Exerzitien.

Darüber hinaus kann auf Antrag des Diakons entsprechend der jeweils geltenden Ordnung Einzel-Supervision genehmigt werden.

Im letzten Halbjahr der Dienstseinführungszeit findet ein Praxisbesuch statt. Eine vom Diakon gehaltene Homilie steht im Mittelpunkt dieses Besuchs. Der Diakon stellt im Vorfeld seine Vorbereitungen in Schriftform zur Verfügung. Im Nachgang der Homilie findet ein Reflexionsgespräch statt.

Am Ende der regulären Dienstseinführungszeit findet ein Gespräch zwischen dem Diakon, der Ausbildungsleitung und einem/einer Ausbildungsreferent:in statt, in dem eine Feststellung erfolgt, ob die Dienstseinführung abgeschlossen oder noch verlängert wird.

Kann das Ende der Dienstseinführung nicht festgestellt werden, werden konkrete Maßnahmen vereinbart, die sicherstellen sollen, dass innerhalb eines angemessenen Zeitraums die Dienstseinführung abgeschlossen werden kann.

Inkraftsetzung

Diese Ordnung wird als verbindlich erklärt und dient der Transparenz und Sicherheit in den Ausbildungsabläufen und Normen.

Sie soll weiterhin reflektiert und zu gegebener Zeit den Anforderungen angepasst werden.

Hiermit werden diese Ordnung und benannte Anhänge für die Arbeit in der Ausbildung des pastoralen Personals in Kraft gesetzt.

Berlin, den 12.12.2023

B 02150/2023

S.III.3 mg/S.III.3 sn

Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dr. Gregor Klapczynski
Notar der Kurie

Ordnung für die Diözesane Berufseinführung zur Mitarbeiterin und zum Mitarbeiter im Pastoralen Dienst kategorialer Seelsorge im Erzbistum Berlin

Gliederung

1. Voraussetzungen
2. Dauer und Einsatz
3. Ausbildungsverantwortung
4. Mentorat
5. Supervision
6. Geistliche Begleitung und Exerzitien
7. Ausbildungsmodule
 - 7.1 Qualifizierender Seelsorgeausbildungskurs
 - 7.2 Einführung in das Erzbistum Berlin
 - 7.3 Liturgie in Theorie und Praxis
 - 7.4 Projekt zur Glaubenskommunikation in der Pfarrei
8. Beauftragung
 - 8.1 Gutachten und Voten
 - 8.2 Beauftragungsfeier

1. Voraussetzungen

Für die Übernahme in die diözesane Berufseinführung in den Pastoralen Dienst kategorialer Seelsorge mit dem Ziel, eine zweite Dienstprüfung erfolgreich abzulegen, können sich Menschen bewerben, die über eine theologische Qualifikation (abgeschlossener Diplom- oder Masterstudiengang Theologie oder abgeschlossener Diplom- oder Bachelorstudiengang Religionspädagogik bzw. Angewandte Theologie oder vergleichbarer Abschluss einer Fachakademie oder abgeschlossener Grund- und Aufbaukurs Theologie plus abgeschlossener Religionspädagogischer Kurs oder Pastoraltheologischer Kurs/Theologie im Fernkurs der Domschule Würzburg) sowie mehrjährige Erfahrung aus Beruf und ehrenamtlicher Tätigkeit mit Nähe zu kategorialen Aufgabenfeldern verfügen. Für ausländische Bewerber:innen ist ein Nachweis über deutsche Sprachkenntnisse vergleichbar des Sprachniveau C1 eines Einstufungstests nach dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen Voraussetzung.

Interessent:innen können sich darauf bewerben, wenn entsprechende Stellen im Bereich kategorialer Seelsorge ausgeschrieben sind.

2. Dauer und Einsatz

Nach Auswahl und Anstellung erfolgt der Einsatz in einem kategorialen Arbeitsfeld für die zweijährige Berufseinführung. Dabei haben sie 25% einer Vollzeitstelle für die Ausbildungsinhalte zur Verfügung. Die Mitarbeiter:innen sind durchgehend eigenverantwortlich auf einer Planstelle tätig. Zu den Aufgaben gehören zusätzlich die Ausbildungsveranstaltungen einschließlich der damit verbundenen Aufgaben und Prüfungen sowie die Vernetzung mit den Gemeinden und Orten kirchlichen Lebens in der Pfarrei.

3. Ausbildungsverantwortung

Die persönliche Begleitung und Leitung der Berufseinführung liegt bei der Ausbildungsleitung und den Ausbildungsreferent:innen; die fachliche Begleitung übernimmt der Bereich Kategoriale Seelsorge. Am Jahresgespräch nach dem ersten Jahr der Berufseinführung nehmen die Ausbildungsleitung, ein/e Ausbildungsreferent:in und die fachliche Dienstaufsicht teil.

4. Mentorat

Geeignete Mentor:innen werden in Absprache zwischen dem Teilbereich Ausbildung und dem Teilbereich Kategoriale Seelsorge benannt. Die Federführung bei der Ansprache und Begleitung der Mentor:innen liegt beim Teilbereich Ausbildung. Mentor:innen sind dem forum externum zuzuordnen und damit zu unterscheiden von kollegialer Beratung oder Supervision.

Nach Absprache finden zwischen Auszubildendem/-r, Mentor:in und Ausbildungsreferent:in Ausbildungsgespräche statt, in denen Entwicklungsfortschritte beschrieben und Entwicklungsoptionen

und –aufgaben benannt werden. Vor Skrutinien schreiben die Mentor:innen ein Entwicklungsgutachten anhand der Kompetenzbereiche, das in das Votum der Ausbildungsleitung für den Erzbischof eingeht. Dieses Gutachten muss den Auszubildenden zur Kenntnis gegeben, miteinander besprochen und vom/von der Auszubildenden als zur Kenntnis genommen unterschrieben werden. Bei einem Dissens kann der/die Auszubildende seine/ihre Sicht der Dinge schriftlich niederlegen und der Ausbildungsleitung zur Kenntnis geben.

Zwischen Mentor:innen, der Fachaufsicht und dem Ausbildungsteam findet ein fachlicher Austausch statt, sowohl in Form von Einzelgesprächen als auch in gemeinsamen Treffen aller Mentor:innen mit dem Ausbildungsteam.

5. Supervision

In der Berufseinführung nehmen die Mitarbeiter:innen während der gesamten Zeit verpflichtend an Supervisionen teil, die in der Regel als Einzelsupervisionen stattfinden. Im Ausbildungskontext sind externe Supervisor:innen zu wählen, die aus dem Pool der Supervisor:innen im Erzbistum Berlin stammen, aber nicht im kollegialen Pastoralen Dienst sind. Die Finanzierung ist im Anhang geregelt⁶⁷.

6. Geistliche Begleitung und Exerzitien

Jede/r Seelsorger:in im Pastoralen Dienst kategorialer Seelsorge wählt sich für die Zeit der Berufseinführung eine qualifizierte geistliche Begleitung.

Die Mitarbeiter:innen nehmen zur Vorbereitung auf die Beauftragungsfeier verpflichtend an Exerzitien teil.

7. Ausbildungsmodule

Die Berufseinführung sieht folgende Module vor. Entsprechend der individuellen Voraussetzungen regelt der individuelle Ausbildungsplan, in welcher Form und in welchem Umfang die nachfolgenden Module erfolgreich absolviert werden müssen.

7.1. Qualifizierende Seelsorgeausbildungskurs

Die Auswahl und Anmeldung erfolgt in Absprache mit dem Teilbereich Ausbildung und der Fachleitung.

7.2 Einführung in das Erzbistum Berlin

Bestandteil dieses Moduls sind geeignete Veranstaltungen, um kategoriale und pastorale Arbeitsfelder, kirchliche Einrichtungen und relevante Netzwerkpartner:innen kennenzulernen. Dazu zählt auch eine Teilnahme am Modul Trauer und Tod. Die Veranstaltungen dieses Moduls finden in der Regel berufsgruppenübergreifend statt.

In Bezug auf die Prävention von sexualisierter Gewalt unterliegen die Seelsorger:innen im Pastoralen Dienst kategorialer Seelsorge der Präventionsordnung⁶⁸. Sie nehmen verpflichtend an einer Intensivschulung zur Prävention von sexualisierter Gewalt entsprechend den Vorgaben des Erzbistums Berlin⁶⁹ teil und unterzeichnen im Rahmen des Bewerbungsprozesses die „Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“.

7.3 Liturgie in Theorie und Praxis

In Ausbildungsveranstaltungen werden Kriterien zur Reflexion der eigenen Praxis und Ideen/Optionen zur Weiterentwicklung erarbeitet. Inhalte sind u.a. Homilie, Katechese, Wortgottesfeiern, Gottesdienste mit kranken Menschen sowie die Präsenz in der Leitung von Gottesdiensten.

⁶⁷ Vgl. Anhang 1 „Finanzielle Regelungen“.

⁶⁸ Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung), veröffentlicht im Amtsblatt 7/2014 des Erzbistums Berlin.

⁶⁹ Ebd., S. 6.

Das Modul wird abgeschlossen durch eine praktische Prüfung, in der die Seelsorger:innen einen vorbereiteten Gottesdienst leiten inklusive der Homilie oder Katechese. Näheres regelt die Prüfungsordnung.⁷⁰

7.4. Projekt zur Glaubenskommunikation in der Pfarrei

Das Projekt hat die Ziele in der Pfarrei zu vernetzen und der Glaubenskommunikation zu dienen. Im Kontext des Projektes findet im Rahmen einer Einzelveranstaltung eine praktische Prüfung inklusive eines Kolloquiums statt. Weiterer Bestandteil der Modulprüfung ist ein Projektbericht, der auch die Vorbereitung der konkreten Veranstaltung beinhaltet. Näheres regelt die Prüfungsordnung.⁷¹

8. Beauftragung

8.1 Gutachten und Voten

Vor der Beauftragungsfeier wird dem Erzbischof ein Gutachten durch die Ausbildungsleitung vorgelegt. Diese (Entwicklungs-)Gutachten basieren auf den bisherigen Gutachten, dem Gutachten des/der Mentor:in und auf den Erkenntnissen des Ausbildungsteams. Auf Anfrage können die Gutachten dem/der Mitarbeiter:in zur Verfügung gestellt werden. Bei einem negativen Votum durch die Ausbildungsleitung muss dieses dem/r Mitarbeiter:in vorab zur Kenntnis gegeben werden.

8.2 Beauftragungsfeier

Die gemeinsame Beauftragungsfeier aller Pastoralen Dienste findet nach Abschluss der Berufseinführung statt. Vor der Zulassung zur Beauftragungsfeier findet ein Skrutiniengespräch mit dem Erzbischof statt. Zur inneren Vorbereitung auf die Beauftragungsfeier nehmen die zu Beauftragenden verpflichtend an Exerzitien teil.

Inkraftsetzung

Diese Ordnung wird als verbindlich erklärt und dient der Transparenz und Sicherheit in den Ausbildungsabläufen und Normen.

Sie soll weiterhin reflektiert und zu gegebener Zeit den Anforderungen angepasst werden. Hiermit werden diese Ordnung und benannte Anhänge für die Arbeit in der Ausbildung des pastoralen Personals in Kraft gesetzt.

Berlin, den 12.12.2023

B 02151/2023

S.III.3 mg/S.III.3 sn

Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dr. Gregor Klapczynski
Notar der Kurie

⁷⁰ Vgl. Anhang 3 Prüfungsordnung für die Pastoralen Dienste kategorialer Seelsorge Punkt 1 „Prüfungen“.

⁷¹ Ebd., Punkt 1 „Prüfungen“.

Anhang 1 - Finanzielle Regelungen

1. Ausbildungsphase I

1.1 Ausbildungskosten

1.1.1 Priesterkandidaten

Die Seminarkosten werden zu 100% in Form eines Ordinarienzuschusses an das entsprechende Priesterseminar gezahlt.

Die Seminaristen können einen Antrag auf Studienfinanzierung beim Erzbistum Berlin stellen. Diese Zahlung wird in Höhe von 70% als Beihilfe und 30% als Darlehen gewährt.

1.1.2 Ständige Diakone

Die Kosten für den Diakonenkurs in Magdeburg werden durch das Erzbistum Berlin getragen und unmittelbar mit dem Träger abgerechnet.

Hierzu zählen auch die Ausbildungseinheiten bei der Fachakademie in Magdeburg mit den Ehefrauen. Der Aufbaukurs sowie der Pastoraltheologische Kurs inklusive der Unterkunfts- und Fahrtkosten werden nach Vorlage der Rechnungen und Nachweis der Zahlung der Rechnung erstattet.

1.1.3 Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten

Während der dreijährigen Bewerbendenkreiszeit können Mitglieder des Bewerbendenkreises einmal analog der Regelung für Fort- und Weiterbildungen des Pastoralen Personals (veröffentlicht im ABL 2/2020) Exerzitien in Anspruch nehmen (siehe Ausbildungsordnung 5.1.5).

1.1.4 Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten

Die Studiengebühren können vom Erzbistum Berlin übernommen werden, insofern vorab die Aufnahme in den Bewerbendenkreis erfolgt ist. Hierunter fallen auch die Kosten ab dem Aufbaukurs für Theologie im Fernkurs (Würzburg). Eine nachträgliche Kostenerstattung ist allerdings nicht möglich.

Die Kostenübernahme für Exerzitien gilt entsprechend der Regelung zu 1.1.3, Die unter 1.1.3 und 1.1.4 genannten Studierenden können ein Ausbildungsdarlehen beantragen, soweit kein Anspruch auf BaföG besteht.

1.1.5 Für alle Auszubildenden

Für alle Berufsgruppen können auf Antrag die Kosten der Juleica-Schulungen, Erste-Hilfe-Kurse und Deutsch-Sprachkurse erstattet werden. Der Antrag ist mindestens 4 Wochen vor Beginn der Maßnahme schriftlich einzureichen. Die Erstattung erfolgt nach Vorlage der Rechnung im Original und der Vorlage des Nachweises der Zahlung der Rechnung.

1.2 Aufwandsentschädigungen für Praktika

Für die während der Studienphase zu leistenden Praktika werden Aufwandsentschädigungen gezahlt. Die Höhe der wöchentlichen Aufwandsentschädigung bei einem Vollzeitpraktikum orientiert sich an der Höhe des Tagesgeldes bei einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden (ohne Übernachtung) für Mehraufwendungen für die Verpflegung nach § 9 Abs. 4a Satz 3 Nr. 1 des Einkommenssteuergesetzes (EStG). Bei einem Vollzeitpraktikum wird von 5 wöchentlichen Arbeitstagen ausgegangen.

Bei Praktika in Teilzeitform wird die Berechnung der Aufwandsentschädigung entsprechend angepasst. Insgesamt entspricht die Aufwandsentschädigung bei gleicher Stundenzahl dem eines Vollzeitpraktikums.

Mit der Aufwandsentschädigung sind alle im Zusammenhang mit dem Praktikum anfallenden Kosten abgedeckt.

Die Auszahlung der Aufwandsentschädigung erfolgt nach Vorlage des Praktikumsberichtes. Die Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum Praktikumsort werden erstattet.

1.3 Fahrtkosten

Alle notwendigen Fahrten zu Ausbildungsveranstaltungen des Erzbistums Berlin sowie die Hin- und Rückfahrt zum Praktikumsort werden erstattet.

Erstattet werden die Kosten für die Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Hierzu ist eine BahnCard 25 oder 50 einzusetzen. Die Kosten sind durch Fahrten über das Jahr einzuholen.

Die Kosten für eine BahnCard werden auf Antrag bis zu 100 % erstattet, wenn nachgewiesen werden kann, dass durch Einsatz der BahnCard eine tatsächliche Ersparnis der Bahnkosten in entsprechendem Umfang erfolgt ist. Für die Erstattung der BahnCard-Kosten ist die Ersparnis auf einem gesonderten Nachweisblatt zu dokumentieren. Eine anteilige Erstattung der BahnCard-Kosten ist möglich. Die Erstattung erfolgt einmalig entweder am Ende der Laufzeit einer BahnCard oder wenn 100% der BahnCard-Kosten erreicht sind.

Für die Abrechnung sind mit dem Nachweisblatt die Rechnung der BahnCard, der Nachweis der Zahlung der BahnCard sowie am Ende der Laufzeit die BahnCard im Original einzureichen. Die Fahrtkosten werden bei Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln in der tatsächlichen Höhe gegen Vorlage der entwerteten Originalfahrkarten (2. Klasse) erstattet.

Kosten für Flugreisen können nur erstattet werden, wenn eine entsprechende Zusage vor Antritt der Reise durch die Ausbildungsleitung schriftlich erteilt wurde und die Kosten einer Bahnreise nicht überschritten werden.

Hierzu sind bei der Abrechnung Rechnung und Bordkarten im Original vorzulegen.

Die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln hat Priorität. Private Fahrzeuge sind nur in begründeten Ausnahmefällen (z.B. wenn der Ausbildungs-/Praktikumsort nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist oder Fahrgemeinschaften gebildet werden) zu nutzen. Vor Antritt der Fahrt ist die Nutzung von privaten Fahrzeugen mit der Ausbildungsleitung abzuklären.

Die Fahrkostenerstattung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr schriftlich zu beantragen. Die Frist beginnt mit dem Tag der Beendigung der Dienstreise.

2. Ausbildungsphase II

2.1 Ausbildungsmodule während der Berufseinführungsphase

Die Kosten für die zu besuchenden Ausbildungsmodule während der Berufseinführungsphase werden durch das Erzbistum Berlin getragen.

Hierzu gehören auch die Kosten der Unterkunft und Verpflegung für die Ausbildungsmodule, die außerhalb des Erzbistums Berlin stattfinden. Sofern die Kosten den Auszubildenden direkt in Rechnung gestellt werden, können diese nach Vorlage der Rechnung im Original und eines Nachweises der Zahlung der Rechnung erstattet werden.

2.2 Fahrtkosten

Fahrtkosten zu Ausbildungsveranstaltungen werden grundsätzlich erstattet. Fahrtkosten innerhalb von Berlin für Auszubildende, die in Berlin eingesetzt sind, sind nicht erstattungsfähig.

Zur Abrechnung der Fahrtkosten gelten die Regelungen unter Punkt 1.3.

2.3 Exerzitien

Exerzitien werden analog der Regelung für Fort- und Weiterbildung des Pastoralen Personals einmal während der dreijährigen Berufseinführung erstattet.

Zusätzlich werden die Kosten für die Exerzitien vor Weihen bzw. der Beauftragungsfeier durch das Erzbistum Berlin komplett übernommen.

Exerzitien, die individuell geplant werden, sind mindestens 4 Wochen vor Beginn zu beantragen.

Dem Antrag sind alle Unterlagen des Veranstalters zu Kosten und Zeitrahmen der Exerzitien sowie ein Dienstreiseantrag mit schriftlicher Einwilligung des Dienstvorgesetzten beizufügen.

Anhang 2 - Prüfungsordnung für die Berufseinführung der Pastoralen Dienste

Durch die Prüfungen während der Berufseinführung soll festgestellt werden, ob die Auszubildenden dazu in der Lage sind, professionell in den Gemeinden und im Religionsunterricht zu arbeiten und Ehrenamtlich Engagierte anzuleiten und zu begleiten. Folgende Prüfungen sind Bestandteil der Berufseinführung. Für Ständige Diakone, Gemeinde- und Pastoralassistent:innen bilden sie die 2. Dienstprüfung; für Kaplan:innen bilden sie den ersten Teil der 2. Dienstprüfung (Pfarrexamen).⁷²

1. Prüfungen in der Berufseinführung

1.1 Unterrichtsbesuche und Examenslehrprobe

Diese finden in Verantwortung des Bereiches Bildung statt. Für sie findet daher auch die entsprechende Prüfungsordnung Anwendung.⁷³

1.2 Praktische Prüfung Liturgie

Diese findet statt nach Abschluss der liturgischen Ausbildung. Sie beinhaltet die Vorbereitung und Leitung einer gottesdienstlichen Feier einschließlich einer Homilie oder Katechese.

Termin und Art der gottesdienstlichen Feier sind von dem/der Auszubildenden rechtzeitig mit dem Teilbereich Ausbildung abzusprechen.

Der Prüfungskommission gehören der/die Prüfer:in, der/die Teil des Ausbildungsteams ist, und ein/e Fachreferent:in (entweder der/die Liturgiereferent:in oder ein benanntes Mitglied der Liturgiekommission) an. Der/die Mentor:in kann der Prüfung als Beobachter:in beiwohnen.

Der/die Ausbildungsreferent:in schlägt dem/der kirchlichen Prüfungskommissar:in schriftlich die Prüfungskommission vor. Nach Einsetzung der Prüfungskommission werden der/die Auszubildende sowie die an der Prüfung beteiligten Personen schriftlich informiert. Drei Kalendertage vor der Praktischen Prüfung Liturgie ist ein Entwurf einzureichen, der den Mitgliedern der Prüfungskommission zur Verfügung gestellt wird.⁷⁴ Die Prüfungskommission nimmt an dem Gottesdienst teil. Im Anschluss daran findet das Kolloquium statt. Grundlage für das Kolloquium ist die Reflexion des Prüflings, die dieser zunächst in Einzelarbeit anfertigt. Über das Kolloquium, das 30 Minuten dauert, ist ein Protokoll anzufertigen. Der Benotung liegen die Kriterien⁷⁵ zugrunde, die den Auszubildenden vorab bekannt sind. Die Note wird schriftlich begründet.⁷⁶ Noten können sein: 1,0 – 1,3 – 1,7 – 2,0 – 2,3 – 2,7 – 3,0 – 3,3 – 3,7 – 4,0 – 4,3 – 5,0 – 6,0. Bei einer Benotung, die schlechter als 4,0 ist, gilt die Prüfung als nicht bestanden und muss wiederholt werden. Eine Wiederholung ist einmalig möglich.

1.3 Praktische Prüfung im pastoralen Projekt

Diese Prüfung findet in der Regel im letzten Halbjahr der Berufseinführung statt, und zwar i.d.R. dann, wenn das Projekt, das die Teilnehmenden im dritten Jahr der Berufseinführung initiieren und durchführen, soweit entwickelt wurde, dass innerhalb des Projektes eine Veranstaltung vorbereitet und durchgeführt werden kann. Sie beinhaltet die Vorbereitung sowie die Leitung und Begleitung einer Gruppe einer Gemeinde bzw. Pfarrei. Gemeinsam mit dem/der Ausbildungsreferent:in legt der/die Auszubildende fest, in welcher Gruppe bzw. bei welcher Veranstaltung die Prüfung abgelegt werden soll und terminiert diese.

Der Prüfungskommission gehören der/die Prüfer:in, der/die Teil des Ausbildungsteams ist, ein/e Berufsgruppenvertreter:in als Zweitprüfer:in sowie der Pfarrer der Pfarrei als Beobachter an. Der/die Mentor:in kann der Prüfung ebenfalls als Beobachter:in beiwohnen.

⁷² Die weiteren Teile des Pfarrexamens finden nach entsprechender Fortbildung nach mehreren Berufsjahren statt. Diese werden hier nicht geregelt.

⁷³ Vgl. Ordnung über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Kirchliche Prüfung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Fachseminars im Fach Katholische Religionslehre im Erzbistum Berlin (OVD-RU) in der Fassung vom 1. August 2018 – Anlage zum Amtsblatt 6/2018 Erzbistum Berlin.

⁷⁴ Näher geregelt im Leitfaden Berufseinführung unter dem Punkt III Prüfungen 2. Praktische Prüfung Liturgie 1. Rahmenbedingungen.

⁷⁵ Näheres geregelt im Leitfaden Berufseinführung unter dem Punkt III.2.3 Kriterien für die Praktische Prüfung Liturgie.

⁷⁶ Die Begründung erfolgt auf der Grundlage der von den Fachprüfer:innen und dem Ausbildungsteam erarbeiteten „Satzbausteine[n] für Gutachten für die Praktische Prüfung“.

Der/die Ausbildungsreferent:in schlägt dem/der kirchlichen Prüfungskommissar:in schriftlich die Prüfungskommission vor. Nach Einsetzung der Prüfungskommission werden der/die Auszubildende sowie die an der Prüfung beteiligten Personen schriftlich informiert. Drei Kalendertage vor der Praktischen Prüfung ist ein Entwurf einzureichen, der den Mitgliedern der Prüfungskommission zur Verfügung gestellt wird.⁷⁷ Er beinhaltet neben der Vorbereitung der konkreten Veranstaltung den aktuellen Stand in der Entwicklung des Projektes.

Die Prüfungskommission nimmt an der Veranstaltung teil. Im Anschluss daran findet das Kolloquium statt. Grundlage für das Kolloquium ist die Reflexion des Prüflings, die diese/r zunächst in Einzelarbeit anfertigt. Über das Kolloquium, das 30 Minuten dauert, ist ein Protokoll anzufertigen.

Der Benotung liegen die Kriterien⁷⁸ zugrunde, die den Auszubildenden vorab bekannt sind. Die Note wird schriftlich begründet.⁷⁹ Noten können sein: 1,0 – 1,3 – 1,7 – 2,0 – 2,3 – 2,7 – 3,0 – 3,3 – 3,7 – 4,0 – 4,3 – 5,0 – 6,0. Bei einer Benotung, die schlechter als 4,0 ist, gilt die Prüfung als nicht bestanden und muss wiederholt werden. Eine Wiederholung ist einmalig möglich.

1.4 Abschlusskolloquium

Das Abschlusskolloquium bildet den Abschluss der Berufseinführung. Für die Zulassung zum Abschlusskolloquium sind das Zeugnis über die Zweite Kirchliche Prüfung und der Nachweis der erfolgreichen Teilnahme an einer Weiterbildung mit Zielrichtung Persönlichkeitsbildung sowie die erfolgreich absolvierten Praktischen Prüfungen Voraussetzung.

Das Abschlusskolloquium gliedert sich in drei Abschnitte. Zunächst präsentieren die Auszubildenden ihr Projekt und beantworten Fragen dazu. Im zweiten Teil des Abschlusskolloquiums sollen die Auszubildenden nachweisen, dass sie dazu in der Lage sind, Theorien der pastoralen Arbeit mit der vorgefundenen Praxis zu verknüpfen und daraus Optionen für ihre zukünftige berufliche Tätigkeit zu entwickeln. Dazu erhalten die Auszubildenden einen Fachartikel, der sich mit ihrer Berufsrolle beschäftigt. Der dritte Teil befasst sich mit den jeweils spezifischen aktuellen Rahmenstatuten.

Der Prüfungskommission gehören die Ausbildungsleitung, ein/e Ausbildungsreferent:in sowie ein/e Vertreter:in der jeweiligen Berufsgruppe an.

Der/die Ausbildungsreferent:in schlägt dem/der kirchlichen Prüfungskommissar:in schriftlich die Prüfungskommission vor. Nach Einsetzung der Prüfungskommission werden der/die Auszubildende sowie die an der Prüfung beteiligten Personen schriftlich informiert und eingeladen. Über das Abschlusskolloquium ist ein Protokoll anzufertigen

Das Abschlusskolloquium wird benotet. Noten können sein: 1,0 – 1,3 – 1,7 – 2,0 – 2,3 – 2,7 – 3,0 – 3,3 – 3,7 – 4,0 – 4,3 – 5,0 – 6,0. Bei einer Benotung, die schlechter als 4,0 ist, gilt die Prüfung als nicht bestanden und muss wiederholt werden. Eine Wiederholung ist einmalig möglich.

2. Versäumnis und Täuschungsversuche

Ist der/die zu Prüfende durch Krankheit oder sonstige von ihr/ihm nicht zu vertretende Umstände an der Erbringung einer einzelnen Prüfungsleistung (Teilprüfung) verhindert, so hat sie/er dies in geeigneter Weise unverzüglich nachzuweisen. Bei Erkrankung ist ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.

Versäumt der/die zu Prüfende ohne ausreichende Entschuldigung einen Termin einer Teilprüfung, so werden die in diesem Termin zu erbringenden Prüfungsleistungen mit „ungenügend“ (6,0) bewertet.

Im Falle einer Täuschung bzw. eines Täuschungsversuches werden die Art und der Umfang des Verstoßes in einem Protokoll festgehalten. Als Folge einer Täuschung bzw. eines Täuschungsversuches können einzelne Prüfungsteile oder die gesamte Prüfung für nicht bestanden erklärt werden. Die zuständige Prüfungskommission trifft diese Entscheidung und teilt sie dem/der zu Prüfenden schriftlich mit.

Hat die/der Auszubildende bei der Prüfung getäuscht, und wird diese Tatsache erst nach Aushändigung des Zeugnisses bekannt, so kann das Erzbischöfliche Prüfungsamt auch nachträglich das Gesamtergebnis entsprechend berichtigen oder die Prüfung für nicht bestanden erklären. Das unrichtige Zeugnis ist einzuziehen.

⁷⁷ Näher geregelt im Leitfaden Berufseinführung unter III.3 Praktische Prüfung im pastoralen Projekt.

⁷⁸ Näheres geregelt im Leitfaden Berufseinführung unter III.3.3 Kriterien für die Praktische Prüfung.

⁷⁹ Die Begründung erfolgt auf der Grundlage von: Satzbausteine für Gutachten für die Praktische Prüfung.

3. Widerspruch

Die/der Auszubildende hat das Recht, gegen die Bewertung einer oder mehrerer Teilleistungen innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach Bekanntgabe der Bewertung beim Erzbischöflichen Prüfungsamt schriftlich Widerspruch einzulegen.

Nach Prüfung der Aktenlage und gegebenenfalls Anhörung der Beteiligten entscheidet der Erzbischöfliche Prüfungskommissar über die Zulässigkeit des Widerspruchs und eine evtl. Korrektur der Bewertung von Teilleistungen. Für die Prüfung 1.1. findet diese Regelung keine Anwendung.

4. Zweite Dienstprüfung/Zeugnis

Nach Abschluss der Berufseinführung erhalten alle ein Zeugnis, das die Prüfungen und Benotungen sowie eine Gesamtnote (Notenschnitt) ausweist. Das Zeugnis ist vom Generalvikar zu unterschreiben und mit dem Siegel des Erzbistums Berlin zu versehen.

Anhang 3 - Prüfungsordnung für die Pastoralen Dienste kategorialer Seelsorge

1. Prüfungen

Die Berufseinführung in den Pastoralen Dienst kategorialer Seelsorge wird mit einer bistumsinternen zweiten Dienstseinführung abgeschlossen. Diese beinhaltet:

- Das Zertifikat über den erfolgreich abgeschlossenen Seelsorgeausbildungskurs (vgl. Modul 1)
- Die Praktische Prüfung Liturgie (vgl. Modul 3)
Diese findet statt nach Abschluss der liturgischen Ausbildung. Sie beinhaltet die schriftliche Vorbereitung und Leitung einer gottesdienstlichen Feier einschließlich einer Homilie oder Katechese.

Termin und Art der gottesdienstlichen Feier sind von dem/der Auszubildenden rechtzeitig mit dem Teilbereich Ausbildung abzusprechen.

Der Prüfungskommission gehören der/die Prüfer:in, der/die Teil des Ausbildungsteams ist, und ein/e Fachreferent:in (entweder der/die Liturgiereferent:in des Erzbischöflichen Ordinariates oder ein benanntes Mitglied der Liturgiekommision) an. Der/die Mentor:in kann der Prüfung als Beobachter:in beiwohnen.

Der/die Ausbildungsreferent:in schlägt dem/der kirchlichen Prüfungskommissar:in schriftlich die Prüfungskommission vor. Nach Einsetzung der Prüfungskommission werden der/die Auszubildende sowie die an der Prüfung beteiligten Personen schriftlich informiert. Drei Kalendertage vor der Praktischen Prüfung Liturgie ist ein Entwurf einzureichen, der den Mitgliedern der Prüfungskommission zur Verfügung gestellt wird. Näheres zum Entwurf wird durch den Leitfadens „Berufseinführung für die Mitarbeiter:innen in den Pastoralen Dienst kategorialer Seelsorge“ geregelt.

Die Prüfungskommission nimmt an dem Gottesdienst teil. Im Anschluss daran findet das Kolloquium statt. Grundlage für das Kolloquium ist die Reflexion des Prüflings, die dieser zunächst in Einzelarbeit anfertigt. Über das Kolloquium, das 30 Minuten dauert, ist ein Protokoll anzufertigen. Der Benotung liegen Kriterien zugrunde, die den Auszubildenden vorab bekannt sind. Die Note wird schriftlich begründet. Noten können sein: 1,0 – 1,3 – 1,7 – 2,0 – 2,3 – 2,7 – 3,0 – 3,3 – 3,7 – 4,0 – 4,3 – 5,0 – 6,0. Bei einer Benotung, die schlechter als 4,0 ist, gilt die Prüfung als nicht bestanden und muss wiederholt werden. Eine Wiederholung ist einmalig möglich.

- Die Prüfung Projekt Glaubenskommunikation (vgl. Modul 4)
Diese Prüfung findet statt, wenn das Projekt so weit entwickelt wurde, dass innerhalb des Projektes eine Veranstaltung vorbereitet und durchgeführt werden kann.
Termin und Art der Veranstaltung sind von dem/der Auszubildenden rechtzeitig mit dem Teilbereich Ausbildung abzusprechen.

Die Prüfung beinhaltet

- eine schriftliche Arbeit, die das pastorale Feld beschreibt, das Projekt begründet und darstellt sowie die Vorbereitung der konkreten Veranstaltung, die von der Prüfungskommission beobachtet wird (Situationsanalyse, Sachanalyse, Ziele, Ablaufplan, Materialien)
- die Leitung der Veranstaltung
- das anschließende Kolloquium, in dem sowohl die konkrete Veranstaltung, hier vor allem im Hinblick auf das Leitungsverhalten, als auch das Projekt als Ganzes reflektiert wird.

Der Prüfungskommission gehören der/die Prüfer:in, der/die Teil des Ausbildungsteams ist, und ein/e Zweitprüfer:in, der/die in dem gleichen Handlungsfeld tätig ist, an. Der/die Mentor:in kann der Prüfung als Beobachter:in beiwohnen.

Der/die Ausbildungsreferent:in schlägt dem/der kirchlichen Prüfungskommissar:in schriftlich die Prüfungskommission vor. Nach Einsetzung der Prüfungskommission werden der/die Auszubildende sowie die an der Prüfung beteiligten Personen schriftlich informiert. Drei Kalendertage vor der Praktischen Prüfung ist die schriftliche Arbeit einzureichen, die den Mitgliedern der Prüfungskommission zur Verfügung gestellt wird.

Die Prüfungskommission nimmt an der Veranstaltung teil. Im Anschluss daran findet das Kolloquium statt. Grundlage für das Kolloquium ist die Reflexion des Prüflings, die dieser zunächst in Einzelarbeit anfertigt. Über das Kolloquium, das 30 Minuten dauert, ist ein Protokoll anzufertigen. Der Benotung liegen Kriterien zugrunde, die den Auszubildenden vorab bekannt sind. Die Note wird schriftlich begründet. Noten können sein: 1,0 – 1,3 – 1,7 – 2,0 – 2,3 – 2,7 – 3,0 – 3,3 – 3,7 – 4,0 – 4,3 – 5,0 – 6,0. Bei einer Benotung, die schlechter als 4,0 ist, gilt die Prüfung als nicht bestanden und muss wiederholt werden. Eine Wiederholung ist einmalig möglich.

- Das Abschlusskolloquium bildet den Abschluss der Berufseinführung. Für die Zulassung zum Abschlusskolloquium sind das Zertifikat über den erfolgreich abgeschlossenen Seelsorgeausbildungskurs sowie die erfolgreich absolvierten Praktischen Prüfungen Voraussetzung.

In dem Abschlusskolloquium sollen die Auszubildenden nachweisen, dass sie dazu in der Lage sind, Theorien der pastoralen Arbeit mit der vorgefundenen Praxis zu verknüpfen und daraus Optionen für ihre zukünftige berufliche Tätigkeit zu entwickeln. Dazu erhalten sie zwei Wochen vor dem Kolloquium zwei entsprechende Fachtexte bzw. –artikel.

Der Prüfungskommission gehören die Ausbildungsleitung, ein/e Ausbildungsreferent:in, ein/e Vertreter:in des Bereiches kategoriale Seelsorge sowie ein/e pastorale Mitarbeiter:in, der/die im gleichen Handlungsfeld tätig ist, an. Der/die Ausbildungsreferent:in schlägt dem/der kirchlichen Prüfungskommissar:in schriftlich die Prüfungskommission vor. Nach Einsetzung der Prüfungskommission werden der/die Auszubildende sowie die an der Prüfung beteiligten Personen schriftlich informiert.

Über das Abschlusskolloquium ist ein Protokoll anzufertigen. Das Abschlusskolloquium wird benotet. Noten können sein: 1,0 – 1,3 – 1,7 – 2,0 – 2,3 – 2,7 – 3,0 – 3,3 – 3,7 – 4,0 – 4,3 – 5,0 – 6,0. Bei einer Benotung, die schlechter als 4,0 ist, gilt die Prüfung als nicht bestanden und muss wiederholt werden. Eine Wiederholung ist einmalig möglich.

2. Versäumnis und Täuschungsversuche

Ist der/die zu Prüfende durch Krankheit oder sonstige von ihr/ihm nicht zu vertretende Umstände an der Erbringung einer einzelnen Prüfungsleistung (Teilprüfung) verhindert, so hat sie/er dies in geeigneter Weise unverzüglich nachzuweisen. Bei Erkrankung ist ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.

Versäumt der/die zu Prüfende ohne ausreichende Entschuldigung einen Termin einer Teilprüfung, so werden die in diesem Termin zu erbringenden Prüfungsleistungen mit „ungenügend“ (6,0) bewertet.

Im Falle einer Täuschung bzw. eines Täuschungsversuches werden die Art und der Umfang des Verstoßes in einem Protokoll festgehalten. Als Folge einer Täuschung bzw. eines Täuschungsversuches können einzelne Prüfungsteile oder die gesamte Prüfung für nicht bestanden erklärt werden. Die zuständige Prüfungskommission trifft diese Entscheidung und teilt sie dem/der zu Prüfenden schriftlich mit.

Hat die/der Auszubildende bei der Prüfung getäuscht, und wird diese Tatsache erst nach Aushändigung des Zeugnisses bekannt, so kann das Erzbischöfliche Prüfungsamt auch nachträglich das Gesamtergebnis entsprechend berichtigen oder die Prüfung für nicht bestanden erklären. Das unrichtige Zeugnis ist einzuziehen.

3. Widerspruch

Die/der Auszubildende hat das Recht, gegen die Bewertung einer oder mehrerer Teilleistungen innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach Bekanntgabe der Bewertung beim Erzbischöflichen Prüfungsamt schriftlich Widerspruch einzulegen.

Nach Prüfung der Aktenlage und gegebenenfalls Anhörung der Beteiligten entscheidet der Erzbischöfliche Prüfungskommissar über die Zulässigkeit des Widerspruchs und eine evtl. Korrektur der Bewertung von Teilleistungen.

4. Zeugnis

Nach erfolgreichem Abschluss der Berufseinführung erhalten alle ein Zeugnis, das die Prüfungen und Benotungen sowie eine Gesamtnote (Notenschnitt) ausweist. Das Zeugnis ist vom Generalvikar zu unterschreiben und mit dem Siegel des Erzbistums Berlin zu versehen.