

Fassung vom 1.4.2001 für QMH)

Nr. 283 Ordnung für die Priesterbildung im Erzbistum Köln

Einleitung:

1. Für die Priesterbildung im Erzbistum Köln gelten die Bestimmungen der Dokumente, die durch Papst und Konzil für die Weltkirche und durch die Deutsche Bischofskonferenz für den Bereich der deutschen Diözesen und durch den Diözesanbischof für das Erzbistum Köln bezüglich der Priesterausbildung beschlossen wurden. Dies sind vor allem:
 - a) Das Dekret des II. Vatikanischen Konzils über die Ausbildung der Priester „Optatum totius“ vom 28. Oktober 1965 (OT).
 - b) Die „Ratio fundamentalis institutionis Sacerdotalis“ der Kongregation für das katholische Bildungswesen vom 6. Januar 1970: AAS 62 (1970), S. 321-384.
 - c) Die can. 232 - 264 des am 27. November 1983 in Kraft getretenen Codex Juris Canonici, welche vorrangig die verbindliche Rechtsgrundlage für die Priesterbildung bieten.
 - d) Die „Rahmenordnung für die Priesterbildung“, verabschiedet von der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz am 23. Februar 1988 (nach Überarbeitung der Fassung vom 1. Mai 1978): Amtsblatt des Erzbistums Köln vom 16. August 1996, Nr. 197, S. 205 (RO).
 - e) Das nachsynodale Apostolische Schreiben „Pastores dabo vobis“ von Papst Johannes Paul II an die Bischöfe, Priester und Gläubigen über die Priesterbildung im Kontext der Gegenwart vom 25. März 1992.
 - f) Schreiben der Deutschen Bischöfe über den priesterlichen Dienst vom 24. September 1992.
 - g) „Direktorium für Dienst und Leben der Priester“ von der Kongregation für den Klerus vom 31. Januar 1994 (Dir.)
 - h) „Lebensordnung“ für das Erzbischöfliche Priesterseminar, von Kardinal Höffner am 2. September 1976 erlassen und von Kardinal Meisner am 9. Mai 1996 bestätigt: Amtsblatt des Erzbistums Köln vom 16. August 1996, Nr. 198, S. 232 (LO).

Am 21. Juni 1995 habe ich ad experimentum für sechs Jahre - eine Neuordnung für die Ausbildung im Erzbischöflichen Priesterseminar ab dem Studienjahr 1996/97 genehmigt. Dementsprechend ist die Ordnung für die Priesterbildung im Erzbistum Köln vom 1. Februar 1984 überarbeitet worden.

Erste Bildungsphase: Ausbildung

Das Collegium Albertinum in Bonn

Aufgabe

2. Das Collegium Albertinum in Bonn ist das Theologenkloster für die Priesteramtskandidaten des Erzbistums Köln während des Theologiestudiums an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Bonn bis zur Theologischen Abschlussprüfung. Zum Collegium Albertinum gehören: die Hauskommunität, die Studenten der

externen Semester, die Pastoralpraktikanten im Gemeindepraktikum (vgl. unten 14) und die Beurlaubten.

Die Hauskommunität des Collegium Albertinum „stellt in einem spezifischen Sinne christliche Gemeinde dar“ (RO 46). Aus dem gemeinsam gelebten Glauben in der Nachfolge Jesu soll der einzelne Student durch menschliche, geistliche und fachliche Bildung zu priesterlichem Dienst und Leben befähigt werden (vgl. RO 21).

Der Hauskommunität gehört der Student vom ersten bis zum vierten Semester an. Das fünfte und sechste Semester sollen an einer auswärtigen Fakultät absolviert werden. Die Wohnsituation in den externen Semestern soll nicht seminarähnlich sein. In begründeten Fällen kann eine Verlängerung der Freisemesterzeit gestattet werden. Hierüber entscheidet der Direktor des Collegium Albertinum.

Vom siebten bis zum zehnten Semester gehört der Student im Regelfall wieder der Kommunität des Collegium Albertinum an. Für das vierte Studienjahr besteht die Möglichkeit, am Studienort der Diözese - d. h. für unser Erzbistum: in Bonn - außerhalb des Konviktes zu leben. In Absprache mit dem Direktor kann dies auch im Rahmen einer Wohngemeinschaft („Kleine Externitas“, vgl. RO 31) geschehen.

Aufnahme in das Theologenkloster

- 3 Wer die Vorbereitung auf den priesterlichen Dienst beginnen will, richtet ein Gesuch um Aufnahme unter die Theologiestudierenden des Erzbistums an den Erzbischof zu Händen des Konviktsdirektors in Bonn. Dieser spricht mit dem Bewerber und sammelt die erforderlichen Unterlagen.

Er prüft zusammen mit dem Regens des Erzbischöflichen Priesterseminars anhand der vorliegenden Unterlagen die Voraussetzungen für die Annahme als Priesteramtskandidat des Erzbistums Köln. Er legt sein Votum mit der Stellungnahme des Regens sowie dem Gesuch des Bewerbers und den weiteren Unterlagen dem Erzbischof zur Entscheidung vor. Gegebenenfalls kann die Ausbildung für den Bewerber mit einem propädeutischen Semester (in Anbindung an eine Pfarrgemeinde im Bonner Raum) beginnen.

Vor dem ersten Studiensemester findet im Collegium Albertinum für alle angenommenen Priesteramtskandidaten ein mehrwöchiger propädeutischer Kurs statt, der sie für die geistliche und theologische Vorbereitung zum Priestertum einstimmen und motivieren soll.

Ausscheiden und Entlassung

4. Das Ausscheiden aus dem Collegium Albertinum aufgrund persönlicher Entscheidung ist jederzeit möglich. Aus schwerwiegenden Gründen kann die Entlassung aus dem Kreis der Priesteramtskandidaten erfolgen. Bei einer Entlassung hat der Student das Recht, vom Erzbischof gehört zu werden. Die Entlassung erfolgt nach Anhörung der Seminarleitung durch den Erzbischof (vgl. RO 61).

Andere Wege zum Priesterberuf

5. Mit Erlaubnis des Erzbischofs sind andere Wege zum Priesterberuf möglich (vgl. RO 1).

Theologische Bildung

6. Das philosophisch-theologische Studium ist wichtiger Bestandteil der Ersten Bildungsphase. Es richtet sich nach der Studien- und Prüfungsordnung des Erzbischöflichen Prüfungsausschusses an der Universität Bonn.

Pastorale Befähigung

Praktika und Kurse

7. Im Hinblick auf die pastorale Befähigung sieht die Rahmenordnung Praktika und Kurse vor (vgl. auch can. 258 CIC). Für das Erzbistum Köln gilt folgende Regelung:
 - a) Praktika
Bis zum vierten Semester steht in den Semesterferien ein Sozialpraktikum mit Einsatzmöglichkeiten im sozial-caritativen, im jugendpflegerischen Bereich oder im Beratungsdienst an. Alternativ dazu ist ein Industriepraktikum möglich, das eine Vor- und Nachbereitung einschließt. Das Praktikum dauert vier bis sechs Wochen. Zwischen dem fünften und dem siebten Semester liegt das Gemeindepraktikum. Es dauert ebenfalls vier bis sechs Wochen und ist ein Hospitationspraktikum.
 - b) Kurse
Der Vertiefung der Sozialpraktika dient eine soziale Werkwoche im Zeitraum zwischen dem ersten und vierten Semester. Mehrere Kurse sollen dem Priesteramtskandidaten die für seinen späteren Dienst wichtige Einführung und Einübung in das seelsorgliche Gespräch vermitteln. Zu Beginn des dritten Semesters wird dazu ein für alle verpflichtendes Einführungswochenende gehalten. Im Hauptstudium folgen zwei pastoralpsychologische Werkwochen.

Beauftragung zum Dienst des Lektors und des Akolythen

8. In einer besonderen Zuordnung zum späteren Dienst am Wort und am Sakrament stehen die Laiendienstämter des Lektorats und Akolythats. Deshalb ist ihre Übertragung für die Kandidaten des Diakonats und Presbyterats vorgesehen (vgl. Apostolisches Schreiben Papst Pauls VI. vom 15.08.1972: Ministeria quaedam, AAS 64 (1972), S. 529-534).

Die Übertragung erfolgt frühestens am Ende des 2. Studienjahres unmittelbar vor der ersten Teilprüfung. Der Student richtet ein Gesuch an den Erzbischof zu Händen des Direktors. Der Erzbischof entscheidet über die Zulassung nach Anhören des Direktors. Die Dienste werden für den Zeitraum bis zum Empfang der Diakonenweihe übertragen. Im Falle des Ausscheidens als Priesteramtskandidat erlischt die Beauftragung.

Vorbereitung pastoraler Zusammenarbeit

9. Zur pastoralen Befähigung gehören auch die Bereitschaft und die Zurüstung zur engen Zusammenarbeit von künftigen Priestern, Ständigen Diakonen und Laien im pastoralen Dienst. Deshalb werden einzelne Elemente der Ausbildung gemeinsam durchgeführt.¹

Geistliches Leben und menschliche Reifung

10. Jedem Priesteramtskandidaten ist es aufgegeben, in der Verknüpfung von theologischem Studium, menschlicher Reifung und geistlichem Leben die persönliche Spiritualität zu finden und zu entfalten, die ihn prägt und trägt.

Die „Rahmenordnung für die Priesterbildung“ macht deutlich, was inhaltlich von der Lebensform des Einzelnen im Verlauf der Ausbildungszeit erwartet wird. Hilfen und Elemente des geistlichen Lebens sind: der „Einführungskurs in das geistliche Leben“, die Gespräche mit dem Spiritual, die Besinnungswochenenden, die jährlichen Exerzitien, vor allem aber die täglichen Gebetszeiten, der regelmäßige Empfang des Bußsakramentes und insbesondere die tägliche Feier der Eucharistie, der „Mitte des ganzen Seminarlebens“ (can. 246 CIC).

Die Grundordnung der Kommunität des Collegium Albertinum legt die Bildung von Gruppen (etwa Schriftkreisen) nahe. Sie sind Ort des Austausches von Glaubenserfahrung, der gemeinsamen Arbeit und der Geselligkeit. Diese Gruppen sollten jedoch stets auf die Gesamtkommunität bezogen bleiben.

Leitung und Mitverantwortung

Der Vorstand des Collegium Albertinum (Seminarleitung)

11. Der Vorstand des Collegium Albertinum besteht aus dem Direktor als dem Träger der Gesamtverantwortung und den Repetenten. Der Direktor übt sein Amt im Auftrag und unter der Verantwortung des Erzbischofs aus.

Der Vorstand (Seminarleitung) bildet zusammen mit dem Spiritual das Seminarkollegium.

Selbst- und Mitverantwortung

12. Das Leben der Hausgemeinschaft wird durch die Mitverantwortung eines jeden Mitglieds getragen (vgl. can. 239 § 3 CIC). Denn echte Gemeinschaft ist nur dann möglich, wenn ein jeder an ihrer Verwirklichung angemessen beteiligt ist. Deshalb sollen Selbstverantwortung des Einzelnen und verantwortliche Gestaltung des Lebens der Gemeinschaft auf jeder Stufe der Ausbildung zunehmen. Der zukünftige Priester soll sich in der wachsenden Freiheit der eigenen Lebensgestaltung und der Beziehung zur Umwelt bewähren (vgl. Vat. II, OT 11,2).

Als Bereiche studentischer Selbst- und Mitverantwortung sind besonders hervorzuheben:

- Gestaltung des Seminarlebens
- Wege zur Verbesserung der menschlichen, geistlichen, wissenschaftlichen und pastoralen Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten
- Gestaltung des Gruppenlebens und seine organische Einbindung in die Gesamtkommunität
- selbstverantwortliche Gestaltung der eigenen Freizeit und Pflege persönlicher Kontakte.

Die Seminarleitung ist gehalten, die Voraussetzungen einer zeitgemäßen Verwirklichung dieser Bereiche studentischer Selbstverantwortung zu gewährleisten.

Gremien studentischer Selbst- und Mitverantwortung

13. Gremien studentischer Selbst- und Mitverantwortung sind die Vollversammlung, die Vertreterkonferenz, das Hausseniorat und die Seminarkonferenz.

¹ Bisher geschieht die bereits im Hinblick auf die Soziale Werkwoche, das Wochenende „Einführung in das seelsorgliche Gespräch“, die Werkwoche „Kommunikation“ und die Vor- und Nachbereitung der Pfarrpraktika.

- Die Vollversammlung
Sie ist das oberste beschlussfassende Organ der Hauskommunität, das heißt der Priesteramtskandidaten, die der Gemeinschaft des Collegium Albertinum angehören. Sie berät Fragen, die das Seminarleben betreffen, und wählt die Haussenoren (Seminar Sprecher) sowie Vertreter in anderen Gremien. Sie kann sich mit Anfragen, Anträgen und Stellungnahmen an den Erzbischof, die Seminarleitung und die Seminar Sprecherkonferenz wenden. Die Vollversammlung wird mindestens einmal im Semester von den Haussenoren einberufen und geleitet.
- Die Vertreterkonferenz
Die Vertreterkonferenz setzt sich zusammen aus dem (den) Haussenior(en) und den Semestersenioren (Semestersprecher). Sie soll in den oben genannten Bereichen der studentischen Mitverantwortung mitwirken. Ihre Beschlüsse haben eine die Haussenoren beratende und stützende Funktion. Die Haussenoren sind zu einer regelmäßigen Zusammenarbeit mit der Vertreterkonferenz verpflichtet.
- Das Hausseniorat
Die Haussenoren sind die Sprecher der Priesteramtskandidaten der Erzdiözese Köln, soweit diese der Hauskommunität des Collegium Albertinum angehören. Sie werden von der Vollversammlung gewählt und vertreten die Interessen der Hauskommunität gegenüber der Seminarleitung und den Gruppen und Personen außerhalb des Hauses. Die Haussenoren treffen sich regelmäßig mit dem Direktor des Collegium Albertinum zur Beratung.
- Die Seminarkonferenz
Sie setzt sich zusammen aus dem Seminarkollegium und den Haussenoren als den Vertretern der Studenten. Sie tagt während der Vorlesungszeit alle vier Wochen, um in einem Informations- und Meinungsaustausch die die Hauskommunität betreffenden Angelegenheiten zu besprechen.
- Die Grundordnung
Nähere Bestimmungen bezüglich Aufgaben, Kompetenzen, Wahlmodi und Tätigkeiten der oben genannten Gremien sind in der Grundordnung der Hauskommunität des Collegium Albertinum geregelt. Diese stellt den von der Vollversammlung verabschiedeten Beschluss über die Strukturen studentischer Mitverantwortung dar. Sie kann nur durch einen Beschluss der Vollversammlung mit einer Zweidrittelmehrheit geändert, ersetzt oder aufgehoben werden. Sie hat Geltung nur unter Wahrung der für die Ordnung der Priesterbildung verbindlichen Normen.

Zweite Bildungsphase: Hinführung zur Priesterweihe und Einführung in Leben und Dienst des Priesters

Erste Stufe: von der Aufnahme in das Erzbischöfliche Priesterseminar bis zur Priesterweihe

Voraussetzungen für die Aufnahme in das Erzbischöfliche Priesterseminar

14. Voraussetzung für die Aufnahme in das Erzbischöfliche Priesterseminar ist in der Regel ein mit dem Diplom oder einem vergleichbaren Grad abgeschlossenes theologisches Universitätsstudium. Über Ausnahmen bzw. andere Zugangswege zum Priesterseminar entscheidet der Erz-

bischof. Bewerber, die während ihres Theologiestudiums nicht im Collegium Albertinum in Bonn oder - mit Erlaubnis des Erzbischofs - in einem anderen Priesterseminar gewohnt haben, müssen sich vor der Zulassung zum Priesterseminar zwecks Prüfung ihrer Eignung zum Priesterberuf einem Pastoralpraktikum von mindestens einjähriger Dauer in einem Seelsorgebereich des Erzbistums Köln unterziehen (vgl. RO 14l). Die Verantwortung für dieses Praktikum liegt beim Direktor des Collegium Albertinum.

Die Aufnahme unter die Kandidaten für Diakonat und Presbyterat (Admissio) setzt weiter die Empfehlung durch den Konviktsdirektor und das Skrutinium durch den Erzbischof voraus.

Ziel und Inhalt der Seminarausbildung

15. Ziel der Seminarausbildung ist „die unmittelbare Vorbereitung auf die Diakonats- und Priesterweihe sowie auf den diakonalen und den priesterlichen Dienst und die entsprechende Lebensform“ (RO 145).

Nach den philosophisch-theologischen Studien an der Universität und dem Leben in der Gemeinschaft der Priesteramtskandidaten des Erzbistums Köln im Collegium Albertinum steht die lernende Einübung in seelsorgliche Vollzüge im Vordergrund (vgl. can. 255 CIC). Sie geschieht in einem Seelsorgebereich. Der Lebens- und Lernraum des Priesterseminars dient der Zurechtfindung und Reflexion gemeindlicher Praxis, der Vertiefung des geistlichen Lebens und der menschlichen Reifung.

Für die Phase der Berufseinführung ist entsprechend dem „Direktorium für Dienst und Leben der Priester“ vor allem die *stufenweise Hinführung* in den priesterlichen Dienst zu beachten (vgl. Dir. Nr. 82).

Die Hinführung zur Priesterweihe und die Einführung in Leben und Dienst des Priesters umfasst einen zeitlichen Rahmen von drei Jahren. Er gliedert sich in das

- *Pastoraljahr*, von der Admissio bis zur Erteilung der Diakonenweihe
- *Diakonatsjahr*: bis zur Erteilung der Priesterweihe
- *Neupriesterjahr*, bis zum Einsatz auf der ersten Planstelle als Kaplan²

Dieser dreijährige seelsorgliche Dienst soll in der Regel in demselben Seelsorgebereich ausgeübt werden. Dies dient der Stabilisierung der Persönlichkeit des Seminaristen, der Profilierung des seelsorglichen Einsatzes und einer möglichst kontinuierlichen Vorbereitung auf die Diakonen- und Priesterweihe.

Die Seminarzeit gliedert sich in vier Studieneinheiten mit einer Dauer von je sieben bis zehn Wochen, welche jeweils an den entscheidenden Weg-Punkten liegen:

- zu Beginn der dreijährigen Pastoralbildung
- vor der Diakonenweihe
- vor der Priesterweihe
- zum Abschluss der Pastoralbildung

Während der Seminarzeiten ist ein Einsatz im Seelsorgebereich nicht möglich.

In diesen drei Jahren sorgt das Erzbistum Köln für den Lebensunterhalt der Seminaristen/Diakone/Kapläne im

² z. Zt. wird die Admissio Ende August erteilt; die Diakonenweihe wird am Dreifaltigkeitssonntag und die Priesterweihe am Herz-Jesu-Fest gespendet.

Vorbereitungsdienst (Kaplan i.V.) entsprechend der „Ordnung über Pensionskosten und Unterhaltsbeiträge für Priesteramtskandidaten und Neupriester“ in der jeweils gültigen Fassung.³

Für die dreijährige Zeit - im Priesterseminar und im Seelsorgebereich - trägt der Regens die Gesamtverantwortung.

Das Pastoraljahr

16. Das Pastoraljahr beginnt mit dem Pastorkurs und endet mit der Diakonenweihe.

Der *Pastorkurs* im Priesterseminar dient der geistlichen und pastoralen Hinführung zum seelsorglichen Dienst im Seelsorgebereich. Die einführenden Exerzitien schließen mit der liturgischen Feier der Aufnahme unter die Kandidaten für Diakonat und Presbyterat.

Die Gemeinschaft in Gebet, Gottesdienstfeier und täglichem Leben des Seminars soll dazu verhelfen, die Entscheidung für den priesterlichen Dienst zu vertiefen.

Schwerpunkte des Lehrplans im Pastorkurs sind:

- Homiletik / Kinderkatechese
- Verkündigungstheologie
- Pastoralliturgie und Kirchenmusik
- Schulische Religionspädagogik
- Jugendpastoral
- Praktische Rhetorik
- Caritative Diakonie
- Praxisreflexion

Der Stundenumfang ist dem Studienplan zu entnehmen.

Hinzu kommen verschiedene Lehrveranstaltungen und geistliche Zeiten zu Themen des priesterlichen Dienstes mit dem Regens und dem Spiritual.

Nach dem Pastorkurs sind die Seminaristen im Seelsorgebereich tätig; in der Regel sollen sie wöchentlich über einen freien Tag verfügen.

Ziele und Inhalte des *seelsorglichen Einsatzes* sind:

- eine umfassende Kenntnis des Seelsorgebereiches zu erlangen und den Blick und das Verständnis für die vielfältigen Aufgaben der Seelsorge zu schärfen
- die eigenen Befähigungen und Grenzen durch Mitarbeit in einigen Bereichen (schulischer Religionsunterricht, Predigt, Seelsorgegespräch, Caritas) zu erkennen
- zur Übersetzung des im Studium Angeeigneten zu verhelfen und die Einheit von pastoraler Arbeit und geistlichem Leben zu erfahren.

Der Dienst im Seelsorgebereich wird begleitet von Studententagen zur Schulischen Religionspädagogik und zwei Werkwochen:

- Kommunikation
- Grundkurs Gemeindekatechese

Beide Werkwochen werden nach Möglichkeit gemeinsam mit den Pastoral- und Gemeindeassistenten/innen sowie den Diakonanden des Diakoneninstitutes durchgeführt.

Während des Pastoraljahres besucht der Regens die Seminaristen im Seelsorgebereich.

Die Seminaristen verfassen einen Bericht, in dem sie ihre Arbeit während des seelsorglichen Einsatzes darstellen und reflektieren. Dieser Bericht wird dem Erzbischof vom Regens zum Skrutinium vorgelegt.

Der Mentor erstellt gegen Ende dieses Dienstes ein schriftliches Gutachten über den Einsatz des Seminaristen zur Vorlage für das Skrutinium durch den Erzbischof.

Der *Diakonatskurs* im Priesterseminar dient der geistlichen Vorbereitung auf die Diakonenweihe und der pastoralen Hinführung zum diakonalen Dienst im Seelsorgebereich.

Die geistliche Zeit der Karwoche ist geprägt von den Liturgiefeiern in der Domkirche sowie von spirituellen Impulsen im Priesterseminar.

Schwerpunkte des Lehrplans im Diakonatskurs sind:

- Homiletik / Kinderkatechese
- Verkündigungstheologie
- Pastoralliturgie und Kirchenmusik
- Liturgische Praxis
- Praktische Kirchenmusik
- Gemeindekatechese
- Gemeindepastoral
- Praktisches Kirchenrecht
- Taufpastoral und -katechese
- Ehepastoral und -katechese
- Begräbnisfeier
- Praktische Rhetorik
- Gesprächsführung
- Praxisreflexion
- Einführung in das Katechetische Projekt/Schulprojekt
- Einführung in das Caritas-Projekt

Der Stundenumfang ist dem Studienplan zu entnehmen.

Dazu kommen verschiedene Lehrveranstaltungen und geistliche Zeiten zu Themen des priesterlichen Dienstes mit dem Regens und dem Spiritual.

Im Pastoraljahr feiern die Seminaristen die Liturgie an den Hochfesten des Kirchenjahres im Kölner Dom mit.⁴

Das Diakonatsjahr

17. Das Diakonatsjahr beginnt mit der Diakonenweihe am Dreifaltigkeitssonntag und endet mit der Erteilung der Priesterweihe.

„Durch die Diakonatsweihe wird der Kandidat endgültig für Gott und die Menschen in Dienst genommen und mit dem Geist Christi ausgerüstet“ (RO 146). Das kirchliche Gesetzbuch schreibt vor, dass der Diakon „nach Abschluss des Studienganges für eine angemessene, von dem Bischof bzw. dem zuständigen höheren Oberen festzulegende Zeit in Ausübung der Diakonenweihe an der Seelsorge teilhaben muss, bevor ihm der Presbyterat erteilt wird“ (can. 1032 § 2 CIC).

Dies geschieht in der Regel in demselben Seelsorgebereich, in dem der Diakon als Seminarist seelsorglich gearbeitet hat. In begründeten Ausnahmefällen ist ein Wechsel des Einsatzortes möglich.

Nach der Diakonenweihe sind die Diakone im Seelsorgebereich tätig; in der Regel sollen sie wöchentlich über einen freien Tag verfügen.

³ z. Zt. gilt die Ordnung vom 18.4.96, Amtsblatt des Erzbistums Köln vom 1.6.1996, Nr. 136.

⁴ z. Zt. heißt dies: Erscheinung des Herrn - Palmsonntag - Chrisam Messe - Gründonnerstag - Karfreitag - Osternacht - Ostermontag - Pfingstsonntag - Fronleichnam - Priesterweihe.

Der Urlaub ist in Absprache mit dem Mentor zu nehmen. Die Urlaubsdauer richtet sich nach der geltenden diözesanen Ordnung für Priester.

Zu den eigenständigen Arbeitsbereichen des Diakons sollen nach Möglichkeit gehören:

- die Gottesdienstvorbereitung
- die Predigt
- die Sakramentenpastoral (Taufe und Trauung einschließlich Vorbereitung)
- die Durchführung des Katechetischen bzw. des Schul-Projektes
- die seelsorgliche Arbeit mit Erwachsenen
- die Kinder- und Jugendpastoral
- die Krankenpastoral
- die Trauerpastoral
- der caritative Dienst

Das Maß der Aufgaben des Diakons soll so begrenzt sein, dass ausreichend Zeit zur Vorbereitung und Aufarbeitung der einzelnen Tätigkeiten bleibt. Die Dozenten stehen in dieser Zeit zur Beratung nach Vereinbarung zur Verfügung.

Während des diakonalen Dienstes im Seelsorgebereich findet die Studienfahrt des Weiehekurses statt.

Die Werkwoche zum Thema „Leiten von und Mitarbeiten in Gruppen und Gremien“ wird - nach Möglichkeit - gemeinsam mit den Gemeinde- und Pastoralassistenten/ innen sowie den Ständigen Diakonen i.V. durchgeführt.

Vierzehnttäglich treffen sich die Diakone in Gruppen zu einer pastoralen Praxisbegleitung mit einem Priester oder Diakon, der vom Dozenten für Pastoralpsychologie bestellt ist. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist verbindlich.

Während des Diakonatsjahres besucht der Regens die Diakone im Seelsorgebereich.

Der Mentor erstellt gegen Ende dieses Dienstes ein schriftliches Gutachten über den Einsatz des Diakons zur Vorlage für das Skrutinium durch den Erzbischof.

Der *Presbyteratskurs* dient der geistlichen Vorbereitung auf die Priesterweihe sowie der pastoralen Hinführung zum priesterlichen Dienst im Seelsorgebereich. Diese Zeitspanne bietet die Chance der Sammlung und Vertiefung. Die Anforderungen des Lehrprogrammes sind deshalb bewusst auf das Notwendigste beschränkt.

Schwerpunkte des Lehrplans im Presbyteratskurs sind:

- Homiletik
- Pastoralliturgie und Kirchenmusik
- Liturgische Praxis
- Kinderliturgie
- Praktische Kirchenmusik
- Gemeindekatechese
- Gemeindepastoral
- Taufpastoral und -katechese
- Beichtpastoral
- Ehepastoral und -katechese
- Krankenpastoral
- Praktisches Kirchenrecht
- Auswertung des Caritas-Projektes
- Auswertung des Katechetischen Projektes

Der Stundenumfang ist dem Studienplan zu entnehmen.

Dazu kommen verschiedene Lehrveranstaltungen und geistliche Zeiten zu Themen des priesterlichen Dienstes mit dem Regens und dem Spiritual.

Im Diakonatsjahr feiern die Diakone die Liturgie am Fest der Erscheinung des Herrn und die Chrisam-Messe im Kölner Dom mit.

Die Seminarleitung

18. Die Seminarleitung besteht aus dem Regens als dem Träger der Gesamtverantwortung und seinem Stellvertreter, dem Subregens,

Der Seminarleitung obliegt die Ausrichtung und Führung des Seminars nach den Bestimmungen der Rahmenordnung (RO 51 f) und dieser Diözesanordnung für die Priesterbildung.

Das Seminarkollegium

19. Zum Seminarkollegium gehören die Seminarleitung, die vom Erzbischof ernannten Dozenten und der Spiritual. Aufgaben und Tätigkeiten des Seminarkollegiums richten sich nach den Bestimmungen der Rahmenordnung (RO 51 f) und dieser Diözesanordnung für die Priesterbildung.

Gemäß RO 52 treffen sich die Seminarkollegien des Priesterseminars und des Collegium Albertinum zur Besprechung gemeinsamer Fragen und zur Begegnung mit dem Erzbischof.

Das Mentorenkollegium

20. Der Regens schlägt dem Erzbischof Priester vor, die geeignet sind, die wichtige Aufgabe eines Mentors in einem Zeitraum von drei Jahren (im Pastoraljahr, im Diakonatsjahr und im Neupriesterjahr) wahrzunehmen. Der Erzbischof entscheidet über die Bestellung der Mentoren. Der Direktor des Collegium Albertinum ordnet die Kandidaten, die er dem Erzbischof zur Admissio vorschlägt, diesen Mentoren zu.

Folgende Schwerpunkte sind bei der Mentorenschaft zu beachten:

- Die Einführung und Begleitung des Seminaristen/ Diakons/ Kaplans i. V. in das jeweilige Praxis- und Aufgabenfeld des Seelsorgebereichs sowie die Auswertung der gemachten Erfahrungen im Reflexionsgespräch.
Zu einer solchen Begleitung gehören mindestens ein wöchentlich stattfindendes Dienstgespräch und ein 14-tägiges Reflexionsgespräch zwischen Mentor und Seminarist/ Diakon bzw. ein monatliches Gespräch zwischen Mentor und Kaplan i.V.
- Die Kooperation mit dem Erzbischof, dem Seminarvorstand, dem Dozentenkollegium und den anderen Mentoren.
Dieser Kooperation dienen u.a. regelmäßige Mentorentreffen, zum Teil gemeinsam mit den Mentoren der Gemeinde- und Pastoralassistenten/innen und den Mentoren der Ständigen Diakone.

Neben diesen Mentorentreffen, deren Teilnahme verbindlich ist, besuchen der Regens bzw. der Subregens in jedem Jahr die Seminaristen/Diakone/Kapläne i.V. und Mentoren, um vor Ort zu hören, wie der seelsorgliche Einsatz gelingt.

Als Angebot zur Qualifizierung von Pfarrern, die über keine oder nur geringe Erfahrungen bezüglich einer Mentorenschaft verfügen, bietet das Erzbischöfliche Generalvikariat Qualifizierungsmöglichkeiten an: Studententage, Werkwochen und Supervisionsgruppen.

Mitverantwortung der Seminaristen

21. Damit das Zusammenleben in der Seminargemeinschaft gelingt, ist eine Mitverantwortung der Seminaristen für die Gestaltung des gemeinsamen Lebens, der Gottesdienste und Gebetszeiten sowie für die konkrete Ausgestaltung des Lehrprogramms unerlässlich.

Zu Beginn eines Studienjahres wählen die Jahrgangsguppen ihre Kurssprecher.

Bei offiziellen Anlässen vertritt ein Kurssprecher die Kommunität des Priesterseminars. Fragen, die kursübergreifend sind, bespricht der Regens mit der Kommunität bzw. mit den Kurssprechern.

Lebens- und Ausbildungsordnung

22. Für das Zusammenleben in der Seminargemeinschaft gilt die *Lebensordnung*. Sie ist integrierender Bestandteil dieser Ordnung.

Zweite Stufe: Berufseinführung von der Priesterweihe bis zum Abschluss der Berufseinführung

Das Neupriesterjahr⁵ (Kaplan im Vorbereitungsdienst)

23. Das Neupriesterjahr beginnt mit der Priesterweihe und endet mit der Ernennung zum Kaplan an der ersten Planstelle. Verantwortlich für das Neupriesterjahr ist der Regens des Erzbischöflichen Priesterseminars.

In der Regel bleibt der Neupriester in demselben Seelsorgebereich, in dem er bereits als Diakon gearbeitet hat. In begründeten Fällen ist ein Wechsel des Einsatzortes möglich.

Der Dienst im Seelsorgebereich beginnt sechs Wochen nach der Priesterweihe; in der Regel sollen die Neupriester wöchentlich über einen freien Tag verfügen (der aber nicht als liturgiefrei zu verstehen ist).

In diesem Neupriesterjahr soll der Neupriester in alle priesterlichen Vollzüge eingeführt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass er nicht auf einer Planstelle ist und dass er nach einem Jahr den Dienst in diesem Seelsorgebereich beendet.

Während dieses Jahres soll dem Neupriester auch die Möglichkeit gegeben werden, an großen, evtl. 30tägigen Exerzitien teilzunehmen.

Zwei Werkwochen, - nach Möglichkeit - wieder gemeinsam mit den Pastoral- und Gemeindeassistenten/innen und Ständigen Diakonen i.V., stehen in dieser Zeit an: über ein Thema aus dem Bereich der Gemeindepastoral

und zur Frage von Arbeitstechniken und Arbeitskoordination.

Während des Neupriesterjahres besucht der Regens die Neupriester im Seelsorgebereich.

Der Mentor erstellt gegen Ende dieses Dienstes ein schriftliches Gutachten, das vor allem Hinweise für den künftigen Einsatz geben soll.

Der *Abschlusskurs* dient der geistlichen und pastoralen Reflexion des priesterlichen Dienstes im Seelsorgebereich. Am Beginn stehen die geistlichen Tage mit dem Regens zur Reflexion des ersten Priesterjahres; den Abschluss bildet eine Werkwoche zum Leben und Dienst des Priesters. Hinzu kommen die Kolloquien des Regens sowie die Gespräche mit dem Spiritual.

Schwerpunkte des Lehrplanes im Abschlusskurs sind:

- Homiletik
- Pastoralliturgie und Kirchenmusik
- Praktische Kirchenmusik
- Verkündigungstheologie
- Gemeindekatechese
- Praktisches Kirchenrecht
- Beichtpastoral und -katechese
- Trauerpastoral
- Jugendpastoral
- Familienpastoral und -katechese
- Allgemeine Pastoral
- Missionstheologie
- Pastoralpsychologie
- Öffentlichkeitsarbeit

Der Stundenumfang ist dem Studienplan zu entnehmen.

Der Dienstbeginn an der ersten Planstelle erfolgt in Absprache mit dem Erzbischöflichen Generalvikariat.⁶ Die Einsatzdauer an der ersten Kaplansstelle dauert in der Regel vier Jahre.

Von der ersten Planstelle bis zum Abschluss der Berufseinführung (2. bis 5. Kaplansjahr)

24. Im zweiten Priesterjahr ist es Aufgabe des Regens, den Einsatz des Kaplans an der ersten Planstelle zu begleiten:

Am Anfang des Jahres lädt der Regens die Kapläne zu einem Gedankenaustausch ins Priesterseminar ein.

Ebenso werden die Pfarrer der ersten Planstelle zu einem Erfahrungsaustausch in das Priesterseminar eingeladen.

Im Laufe dieses Jahres besucht der Regens die Kapläne an ihrer ersten Planstelle, um vor Ort im Gespräch mit dem Pfarrer und dem Kaplan über die Erfahrungen im Dienst zu sprechen.

25. In der Zeit der Berufseinführung der Kapläne gelten folgende Rahmenbedingungen:

Der Zeitraum der weiteren Berufseinführung ist in der Regel identisch mit dem Einsatz auf der ersten Planstelle.

Der Einsatz auf der ersten Planstelle erfolgt für vier Jahre.

Verantwortlich für die Berufseinführung der jungen Priester ist vom zweiten Priesterjahr an im Auftrag des Erzbischofs der Erzbischöfliche Generalvikar. Er wird unterstützt durch die Kommission für die Weiterbildung der Priester, Diakone, Pastoral- und Gemeindefere-

⁵ Nach Dir. Nr. 82 ist es Aufgabe des Bischofs, dafür zu sorgen, „dass in dem auf die Weihe zum Priester ... folgenden Jahr ein sogenanntes Pastoraljahr geplant wird. Dieses soll den Übergang vom unerlässlichen Leben im Seminar zur Ausübung des heiligen Dienstes durch ein stufenweises Vorgehen erleichtern ... Der erste Einsatzort sollte, trotz der oft schweren pastoralen Nöte, vor allem dazu geeignet sein, die jungen Priester in rechter Weise einzuführen. Das Opfer eines Jahres könnte sich für die Zukunft als sehr fruchtbringend erweisen.“

⁶ Zur Zeit ist dies der 1. September eines Jahres.

rent(inn)en. Ausgeführt wird diese Aufgabe von der Abteilung Aus- und Weiterbildung der Hauptabteilung Seelsorge-Personal des Erzbischöflichen Generalvikariates.

Elemente der Berufseinführung

26. Die Berufseinführung im zweiten bis fünften Priesterjahr besteht aus folgenden *verpflichtenden Elementen*:

je eine Werkwoche im zweiten bis vierten Priesterjahr
Praxisbegleitung im zweiten Priesterjahr
jährliche Exerzitien
Abschluss der Berufseinführung im fünften Dienstjahr (s. Nr. 30.)

Diese Verpflichtung gilt auch für die im Dienst des Erzbistums stehenden jungen Ordenspriester, es sei denn, dass sie an gleichwertigen Veranstaltungen ihrer Ordensgemeinschaft teilnehmen (vgl. Empfehlungen der Deutschen Bischofskonferenz vom 28. 2. 1980).

Zur Teilnahme an diesen verpflichtenden Bildungsmaßnahmen wird generell Dienstbefreiung gewährt.

Die Werkwochen im zweiten bis vierten Kaplansjahr

27. Die Themen der *drei Pflichtwerkwochen* (von Montag bis Freitag) sind in der Regel: ein frei wählbares Thema, Liturgie und Geistliche Führung (Einzelgespräch, Gruppen, Gremien, Gemeinde).

Die Werkwochen werden für einen bestimmten Weihejahrgang durchgeführt. Bei zahlenmäßig zu kleinen Jahrgängen werden hierfür benachbarte Weihejahrgänge zusammengeführt. Im Falle der Verhinderung oder aus begründetem anderen Interesse kann nach Absprache mit der Hauptabteilung Seelsorge-Personal die Werkwoche eines anderen Weihejahrgangs oder einer der von der Abteilung Aus- und Weiterbildung angebotenen Wochenkurse gewählt werden.

Grundsätzlich soll die Gestaltung der Veranstaltungen unter Mitwirkung der jeweiligen Gruppe erfolgen. Hierfür sind geeignete Formen (Vorbereitungsgruppen, Leitungsteam während der Veranstaltung) zu wählen, um die Themen unter Einbeziehung der speziellen Fragestellungen der Teilnehmer zu gestalten.

Die Leitung der Werkwoche liegt bei dem für die Berufseinführung der Kapläne zuständigen Referenten der Hauptabteilung Seelsorge-Personal.

Praxisbegleitung

28. Im zweiten Priesterjahr findet die *Praxisbegleitung* in Form von Gruppensupervision statt. Sie dient der Reflexion des pastoralen Handelns und der Aufarbeitung schwieriger seelsorglicher Situationen.

Exerzitien

29. Verpflichtend in dieser Bildungsstufe ist auch die jährliche Teilnahme an Exerzitien.

Im zweiten bis vierten Priesterjahr liegen die Form der Exerzitien und die Auswahl des Exerzitienmeisters in der Verantwortung des einzelnen Priesters selbst.

Die Exerzitien im fünften Priesterjahr finden in der Weihejahrgangsgruppe, zeitlich getrennt vom Kurs „Abschluss der Berufseinführung“, statt.

Der Abschluss der Berufseinführung

30. Die Elemente des *Abschlusses der Berufseinführung* im fünften Kaplansjahr sind:

Abschlussexamen
Personalführungsgespräch
Kurs „Abschluss der Berufseinführung“.

Die Annahme der schriftlichen Arbeit (s. Nr. 32) und die Teilnahme an allen verpflichtenden Elementen der Berufseinführung sind Voraussetzungen für die Übernahme der Leitung einer Pfarrei.

Bei erfolgreichem Abschluss der Berufseinführung wird die Cura-Vollmacht (Jurisdiktion) bis auf Widerruf verlängert.

Das Abschlussexamen

31. Die Zweite Bildungsphase wird abgeschlossen durch das Abschlussexamen, das nach dem fünften Dienstjahr abgelegt werden soll (vgl. Can 521 § 3 CIC; RO 145).

Zulassungsvoraussetzung ist die regelmäßige Teilnahme an den vorgeschriebenen Weiterbildungsmaßnahmen, d.h. den jährlichen Werkwochen, der Praxisbegleitung (Nachweis durch die jeweilige Abteilung) und den Exerzitien (Nachweis durch den Exerzitienleiter).

Zum Abschlussexamen gehören folgende Elemente:
die schriftliche Hausarbeit das Kolloquium.

Die schriftliche Hausarbeit

32. Im fünften Priesterjahr ist eine *schriftliche Hausarbeit* über ein Thema der eigenen pastoralen Praxis zu schreiben. Mit dieser Arbeit soll der Verfasser den Nachweis erbringen, dass er fähig ist, die pastorale Situation einer Gemeinde bzw. eines Arbeitsfeldes auf dem Hintergrund gesellschaftlicher und gesamtkirchlicher Bedingungen zu erfassen, theologisch zu durchdenken und pastorale Konsequenzen zu entwickeln und sein pastorales Handeln zu reflektieren.

Die Arbeit hat den Charakter einer Praxisreflexion. Ihr Umfang beträgt ca. 30 Seiten. Das Thema der Arbeit ist aus dem Bereich der Pastoral frei wählbar. Es ist zusammen mit einem Expose 26 Wochen vor Beginn des Kurses „Abschluss der Berufseinführung“ vorzulegen. Auf Wunsch kann bereits in der Zeit der Erstellung der Arbeit mit dem späteren Rezensenten Rücksprache genommen werden.

Die Arbeit muss 14 Wochen vor Beginn des Kurses „Abschluss der Berufseinführung“ abgegeben werden. Sie wird einem Rezensenten zur Begutachtung vorgelegt, der ein Votum über die Annahme oder Ablehnung der Arbeit abgibt.

Über die Annahme entscheidet der Generalvikar nach dem Kolloquium (s. Nr. 33). Dem Verfasser wird die Entscheidung mitgeteilt und die Stellungnahme des Rezensenten zugestellt. Im Falle der Ablehnung ist innerhalb von sechs Monaten eine neue Arbeit zu erstellen.

Das Kolloquium

33. Vor dem *Kolloquium* liegt die schriftliche Rezension und eine vorläufige Empfehlung über die Annahme der Arbeit in der Hauptabteilung Seelsorge-Personal vor.

Im Kolloquium mit dem Rezensenten und dem Leiter der Hauptabteilung Seelsorge-Personal erfährt der Priester zunächst mündlich die Beurteilung seiner Arbeit und er hat die Gelegenheit, seine Arbeit zu erläutern.

Am Ende des Kolloquiums legt der Rezensent seine Empfehlung über die Annahme der Arbeit fest.

Personalführungsgespräch

34. Im Zusammenhang mit dem Abschlussexamen führen der Leiter der Hauptabteilung Seelsorge-Personal, der Leiter der Abt. Personaleinsatz Pastorale Dienste und der dienst-vorgesetzte Pfarrer mit dem Priester ein Personalführungsgespräch. Dieses Gespräch reflektiert die Entwicklung in der Berufseinführung, insbesondere die Charismen und die inzwischen erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und nimmt die weitere persönliche Entwicklung und zukünftige Einsatzfelder in den Blick (vgl. RO 158).

Der Kurs „Abschluss der Berufseinführung“

35. Der Kurs „Abschluss der Berufseinführung“ hat den Charakter einer theologischen Reflexion der bisherigen Praxis.

Anhand der Grunddienste Verkündigung, Liturgie, Diakonie und dem Dienst an der Communio sind aktuelle Fragestellungen herauszuarbeiten und theologisch zu beantworten. Daneben gehört ein frei zu wählendes Thema zu den Kurselementen.

Der Kurs findet am Ende des fünften Priesterjahres statt und hat einen zeitlichen Umfang von drei zusammenhängenden Wochen.

Der Kurs wird von einem Leitungsteam geführt, das weitere Fachreferenten hinzuziehen kann. Dem Erzbischof ist das Kursprogramm (Themen/Referenten) rechtzeitig zur Genehmigung vorzulegen.

Dritte Bildungsphase: Weiterbildung nach dem Abschluss der Berufseinführung

Ziele und Aufgaben der Weiterbildung

Verantwortlichkeit

36. Auch in der dritten Bildungsphase liegt die Verantwortlichkeit für die Weiterbildung der Priester beim Erzbischöflichen Generalvikar. Ausgeführt wird diese Aufgabe von der Abteilung Aus- und Weiterbildung der Hauptabteilung Seelsorge-Personal.

Dienst am Erzbistum

37. Der Erzbischof gibt in Zusammenarbeit mit den Abteilungen des Erzbischöflichen Generalvikariats Aufgaben und Ziele der Seelsorge vor, zu deren Verwirklichung die Weiterbildung befähigen soll. Durch das Zusammenwirken der unterschiedlichen Fachbereiche des Erzbistums und durch die Rückmeldung aus der Praxis der Teilnehmer stellt die Weiterbildung einen zentralen Ort der Gestaltung von Entwicklungsprozessen im Erzbistum dar. In den Veranstaltungen der Weiterbildung werden Erfahrungen gesammelt, ausgetauscht und neue Impulse weitergegeben.

Weiterbildung entdeckt, fördert und entwickelt die persönlichen und fachlichen Möglichkeiten des Erzbistums im Feld der Seelsorge.

Sie unterstützt die Priester, Diakone, Pastoral- und Gemeindereferenten/innen bei dem Bemühen, den je eige-

nen Weg der Nachfolge zu leben und die Zusammenarbeit in der Seelsorge zu fördern. Die Zusammenarbeit der Priester mit den anderen pastoralen Mitarbeitern ist ein dringliches Erfordernis und wird durch gemeinsame Veranstaltungen aller pastoralen Dienste gefördert.

Wo die Verbesserung der seelsorglichen Praxis Entwicklungen in den Strukturen und Formen der Zusammenarbeit im Erzbistum erfordert, zielt und regt Weiterbildung diese im Sinne einer Personalentwicklung an.

Dienst an den Priestern

38. Aufbauend auf die Bevollmächtigung durch die Weihe und die erworbene Kompetenz durch Studium und Ausbildung dient die Weiterbildung der Entfaltung der Persönlichkeit als Priester. Durch die Weiterentwicklung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten wird der Priester in seinem priesterlichen Amt und Dienst unterstützt.

Die Weiterbildung stärkt die Priester bei ihren Bemühungen, die seelsorgliche Praxis stetig zu verbessern. Der Schwerpunkt liegt hierbei im Feld der Gemeindepastoral. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die Unterstützung bei sich ändernden pastoralen Umständen (wie z. B. neue Pastoralpläne und -konzepte) gelegt. Ferner werden dabei die sich wandelnden gesellschaftlichen Verhältnisse berücksichtigt.

Sie befähigt zu einer reflektierten Praxis als vorausüberlegendes Planen, situationsgerechtes Gestalten und kritisches Reflektieren des eigenen Handelns.

Weiterbildung regt zur Pflege des geistlichen Lebens an und fördert die partnerschaftliche, kollegiale Beratung, gegenseitigen Austausch und gegenseitige Korrektur. Ferner dient die Weiterbildung dem Erwerb zusätzlicher Fachkompetenz für neue oder spezielle seelsorgerische Aufgaben.⁷

Die Weiterbildung dient neben der allgemeinen Förderung auch der speziellen Weiterentwicklung von Fähigkeiten, der Stärkung des priesterlichen Dienstamtes und der Kooperation der Priester mit den anderen pastoralen Diensten. Dabei vereinigt sie die Verbindlichkeit von Pflichtelementen und den zur Motivation notwendigen Spielraum für Einzelne.

Planungsgrundsätze

Formen der Weiterbildung

Weiterbildungsveranstaltungen

39. Die diözesan wie regional konzipierten Weiterbildungsveranstaltungen berücksichtigen Themenbereiche des priesterlichen Lebens wie Fragen, die für alle, die in der Pastoral tätig sind, anstehen.

Neben Werkwochen und Exerzitien werden auch Tagesveranstaltungen und mehrtägige Seminare (beide auch regional), sowie langfristige Fortbildungskurse angeboten.

Werkwochen

40. Auch nach dem Abschluss der Berufseinführung sollen sich die Priester kontinuierlich weiterbilden, in der Regel durch den jährlichen Besuch einer Werkwoche.

⁷ z. B. Sonderseelsorger, Pastoral-supervisor, Gemeindeberater, Ansprechpartner für Fachbereiche.

Die Abteilung 503 Aus- und Weiterbildung lädt hierzu einzelne oder benachbarte Weihejahrgänge ein und übernimmt die Vorbereitung der Kurse. Neben der Woche des Weihejahrgangs wird zur Förderung der Zusammenarbeit der Besuch von Veranstaltungen für alle Pastoralen Dienste empfohlen.

Die Priester im Ruhestand werden zu eigenen Veranstaltungen eingeladen.

Exerzitien

41. Zur Pflege des geistlichen Lebens soll jeder Priester jährlich an Exerzitien teilnehmen.

Weiterbildung nah am Ort der pastoralen Praxis

42. Neben den vom Erzbistum direkt veranstalteten Maßnahmen wird ausdrücklich die Bedeutung der pastoralen Weiterbildung „vor Ort“ betont, wie z. B. Recollectionen und Pastoraltage im Dekanat oder im Stadt- und Kreisdekanat. Zur Durchführung bietet das Erzbischöfliche Generalvikariat seine Mithilfe an.

Die Leiter der Recollectionen werden jährlich zum Erfahrungsaustausch eingeladen.

Besondere Fortbildungsmaßnahmen

43. Im sechsten Priesterjahr erfolgt der Einsatz auf einer weiteren Kaplansstelle oder in der Sonderseelsorge. Zur Vorbereitung auf eine Aufgabe der Sonderseelsorge ist eine entsprechende Fortbildung sinnvoll.

Kurs „Begleitung in das Pfarramt“

44. Eine besondere Aufgabe dieser Bildungsphase ist die Einführung in das Pfarrerramt. Wer eine Pfarrerstelle in einem Seelsorgebereich (in der Regel im neunten Priesterjahr) übertragen bekommt, ist verpflichtet, in den ersten zwei Jahren nach der Übernahme der Pfarrerstelle an dem Kurs „*Begleitung in das Pfarramt*“ teilzunehmen.

Der Kurs unterstützt den Pfarrer durch geistliche Vertiefung und die Vermittlung von persönlich-kommunikativen Fertigkeiten und von Fachwissen für Leitung und Verwaltung. Der Kurs besteht aus 15 Kurstagen, verteilt auf ca. 6 Blöcke in 1 1/2 Jahren.

Dem Erzbischof wird das Kursprogramm (Themen/Referenten) rechtzeitig zur Genehmigung vorgelegt.

Besondere Zielgruppen

45. Nach Bedarf werden Kurse für besondere Zielgruppen bzw. zur Befähigung für speziellere Tätigkeiten durchgeführt, z. B. Kurse für Mentor/inn/en von Berufsanfänger/innen, für Dechanten, für Seelsorger im Krankenhaus oder im Justizvollzug, für Pastoral Supervisor/ inn/en und Gemeindeberater/innen.

Bietet das Erzbischöfliche Generalvikariat eigene Kurse nicht an, wird die Teilnahme an Kursen anderer Träger ermöglicht.

Praxisbegleitung

46. Der Bischofsvikar für „Pastorale Begleitung“ ermöglicht mit der Diözesanstelle „Pastorale Begleitung“ Pastoral supervision, Teamberatung, Gemeindeberatung und Kurzberatung.

Formelle Kriterien

47. Das Angebot bietet für den Einzelnen Wahlmöglichkeiten gemäß seiner spezifischen Interessenlage und ermöglicht auch einen kontinuierlichen Lernweg durch einen aufeinander bezogenen Aufbau von Veranstaltungen und Inhalten.

Die Priester werden an der allgemeinen Weiterbildungsplanung und die Kursgruppen an der besonderen Planung und Durchführung der Weiterbildung beteiligt.

Die Referent/inn/en werden über ihre Aufgabe und die Einbettung der konkreten Veranstaltung in das Gesamtkonzept informiert und es wird bei bewährten Referenten eine kontinuierliche Zusammenarbeit angestrebt.

Im Kursprogramm und in der Gestaltung der einzelnen Veranstaltungen ist die Förderung des geistlichen Lebens der Priester ein wesentlicher Bestandteil.

Inhaltliche Kriterien

48. Die Abteilung 503 Aus- und Weiterbildung führt nach folgenden inhaltlichen Gesichtspunkten Veranstaltungen durch:

Orientierung an den kirchlichen Grundvollzügen: Die Seelsorge entfaltet sich in den *kirchlichen Grundvollzügen*: im Dienst der martyria, im Dienst der leiturgia und im Dienst der diakonia in Gemeinschaft mit dem Bischof und in der Einheit mit dem gesamten Volk Gottes. Für die daraus sich ergebenden Situationen der Seelsorge gibt die Weiterbildung Impulse und bietet Gelegenheit und Kriterien für deren Reflexion.

Schwerpunktsetzungen durch den Erzbischof, die er aufgrund von Beratungen in den entsprechenden Gremien (z.B. Erzbischöflicher Rat, Diözesanpastoralrat, Kommission für die Weiterbildung der Priester, Diakone, Pastoral- und Gemeindeferenten/innen) getroffen hat, bilden die Grundlage. Von konkret formulierten Gesamtzielen her wird ein Fortbildungsbedarf abgeleitet, jeweils konkretisiert auf die einzelnen Felder der kirchlichen Grundvollzüge.

Im Gesamtprogramm sowie in Bezug auf Kursgruppen und Einzelne wird darauf geachtet, dass alle kirchlichen Grundvollzüge angemessen berücksichtigt und Einseitigkeiten vermieden werden.

Zudem werden aktuelle Themen aufgegriffen und entsprechende Angebote formuliert.

Orientierung an der angestrebten Kompetenz:

Zu den Dimensionen einer ganzheitlichen Kompetenz gehören

- der spirituelle Bereich
- der sachlich-fachliche Bereich
- der persönlich-kommunikative Bereich
- der institutionelle Bereich⁸

Für jede Veranstaltung wird ein Schwerpunkt aus diesen Bereichen festgelegt.

Für die Erstellung eines Angebots ist bedeutsam, welcher Bereich je nach Lebensalter schwerpunktmäßig angesprochen werden soll.

⁸ Eine solche Auffächerung konkretisiert die in der Rahmenordnung für die Priesterbildung genannten Dimensionen:

1. geistliches Leben und menschliche Reifung, 2. theologische Bildung und 3. pastorale Befähigung.

Im Gesamtprogramm sowie in Bezug auf Kursgruppen und Einzelne werden alle diese Ebenen ausgewogen angesprochen.

Orientierung an der individuellen Entwicklung

Weiterbildung geht zudem auf die biographische Entwicklung ein und gestaltet sie unterstützend mit.

Sie ist geprägt von

- den Einsatzschwerpunkten
- der individuellen Glaubensentwicklung
- besonderen Ereignissen (Stellenwechsel, Jubiläen, Abschiede)
- den Themen der unterschiedlichen Lebensalter
- den leib-seelischen Lebensprozessen.

Diese Wandlungsprozesse werden bei der Erstellung von Angeboten und Vorschlägen berücksichtigt.

Ebenso wird darauf geachtet, dass sowohl die o.g. Dimensionen der Kompetenz wie auch die Bereiche der kirchlichen Grundvollzüge in jedem Lebensalter gleichgewichtig vorkommen.

Organisatorische Regelungen

Arbeitsweise der Abteilung 503 Aus- und Weiterbildung

49. Um die aktuellen Anforderungen an die Weiterbildung zu verarbeiten und an die Referenten weiterzugeben, wird auf Vernetzung mit den unterschiedlichen Fachstellen und die Einbeziehung der regionalen Ebene (Zusammenarbeit mit den Stadt-/Kreisdechanten und Dechanten) geachtet.

Umfang der Weiterbildung und Dienstbefreiung

50. Jeder Priester soll pro Jahr an einer vom Erzbistum angebotenen Weiterbildungsveranstaltung und an einem Exerzitienkurs (in der Regel je eine Woche) teilnehmen. Hierfür wird generell jährlich jeweils eine Woche Dienstbefreiung gewährt.

Bei langfristigen Kursen, die von der Abteilung 503 Aus- und Weiterbildung angeboten werden, wird Dienstbefreiung im notwendigen Umfang gewährt.

Für langfristige Kurse anderer Träger, die auf Antrag genehmigt wurden, kann Dienstbefreiung bis zu 15 Tagen pro Jahr gewährt werden.

Entsprechend der Urlaubsordnung ist der Termin vor Ort und im Dekanat abzustimmen und die Vertretung zu regeln. Das Erzbischöfliche Generalvikariat ist im Rahmen seiner Möglichkeiten hierbei behilflich.

Langfristige Weiterbildungen

51. Voraussetzungen für die Genehmigung der Teilnahme an langfristigen Kursen sind:
- Die Berufseinführung (im fünften Priesterjahr) ist abgeschlossen.
 - Die letzte langfristige Weiterbildung (mehr als 12 Monate Gesamtdauer und mehr als 15 Kurstage) liegt in der Regel mindestens fünf Jahre zurück.

In den auf den Abschluss der Berufseinführung folgenden Jahren ist eine Teilnahme nicht möglich, wenn die Weiterbildung mit dem Kurs „Begleitung in das Pfarramt“ (s. Nr. 44) kollidiert, es sei denn, sie dient der unmittelbaren Vorbereitung auf eine neu übertragene Aufgabe.

Vor Entscheidungen über eine langfristige Fortbildung ist

der dienstvorgesetzte Pfarrer (bei Pfarrern der Dechant) anzuhören.

Eigeninitiativ-Veranstaltungen

52. Für z. B. von Jahrgangsgruppen in Eigeninitiative geplante Veranstaltungen (Exerzitien, Seminare, Werkwochen) ist die Anerkennung durch die Abteilung 503 Aus- und Weiterbildung erforderlich. Kriterien für die Anerkennung sind die in dieser Ordnung dargestellten Ziele und Aufgaben.

Anerkennungsfähige Veranstaltungen werden von der Gruppe selbst organisiert, die Trägerschaft liegt bei der Abteilung 503 Aus- und Weiterbildung. Die Eigenbeteiligung wird im selben Rahmen wie bei den Angeboten der Abteilung erhoben.

Finanzieller Eigenanteil

53. Es wird bei allen Veranstaltungen in der dritten Bildungsphase ein finanzieller Eigenanteil mindestens in Höhe der steuerlich festgelegten Haushaltsersparnis bzw. in Höhe des festgelegten Teilnehmerbeitrags erhoben. Fahrtkosten zu Weiterbildungsveranstaltungen werden nicht erstattet.

Exerzitien von Gruppen (z. B. Weihejahrgänge) sind den von der Abteilung 503 Aus- und Weiterbildung getragenen Bildungsveranstaltungen gleichgestellt. Einzelne können für ihre Exerzitien einen Zuschuss beim Exerzitiensekretariat beantragen.

Förderung von externer Weiterbildung

54. Insofern keine vergleichbaren Veranstaltungen der Abteilung 503 Aus- und Weiterbildung angeboten werden, kann bei dienstlichem Interesse Dienstbefreiung und ein Zuschuss zu den Veranstaltungskosten gewährt werden. Die Feststellung des dienstlichen Interesses erfolgt durch den Leiter der Hauptabteilung Seelsorge-Personal.

Näheres regeln die „Richtlinien zur Förderung von externer Weiterbildung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen im pastoralen Dienst“ in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Förderung der Teilnahme

55. Um eine regelmäßige Weiterbildung anzuregen, führt der Dechant bzw. der dienstvorgesetzte Pfarrer mit denjenigen, die längere Zeit keine Weiterbildung besucht haben, ein Gespräch.

Es werden gezielt Veranstaltungen für diejenigen durchgeführt, die nicht regelmäßig an der Weiterbildung teilnehmen.

In regelmäßigen Abständen werden die Weihejahrgänge der Priester in besonderer Weise zu einer Veranstaltung eingeladen.

Es werden jährlich mehrere offene Veranstaltungen für alle pastoralen Dienste mit unterschiedlicher Thematik angeboten.

Hiermit setze ich diese Ordnung für die Priesterbildung im Erzbistum Köln in Kraft. Alle vorhergehenden Fassungen werden hierdurch ersetzt und verlieren ihre Gültigkeit.

Köln, den 25. Oktober 1999

+ Joachim Card. Meisner
Erzbischof von Köln