

Ordnung für die Priesterbildung im Erzbistum Köln

Vom 1. März 2005

ABl. EBK 2005, Nr. 125, S. 125;

geändert am 1. Dezember 2023 (ABl. EBK 2024, Nr. 3, S. 4)

Einleitung:

1. ¹Für die Priesterbildung im Erzbistum Köln gelten die Bestimmungen der Dokumente, die durch Papst und Konzil für die Weltkirche, durch die Deutsche Bischofskonferenz für den Bereich der deutschen Diözesen und durch den Diözesanbischof für das Erzbistum Köln bezüglich der Priesterausbildung beschlossen wurden. ²Dies sind vor allem:
 - a) Die dogmatische Konstitution des 2. Vat. Konzils über die Kirche „Lumen Gentium“, Nr. 28 (LG),
 - b) das Dekret des 2. Vat. Konzils über Leben und Dienst der Priester „Presbyterorum Ordinis“, Nr. 1–8 (PO),
 - c) das Dekret des 2. Vat. Konzils über die Ausbildung der Priester „Optatam totius“ (OT),
 - d) die „Ratio fundamentalis institutionis Sacerdotalis“ der Kongregation für das katholische Bildungswesen vom 6. Januar 1970, AAS 62 (1970) 321–384,
 - e) die cann. 232–264 des am 27. November 1983 in Kraft getretenen Codex Iuris Canonici (CIC),
 - f) die „Rahmenordnung für die Priesterbildung“, verabschiedet von der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz am 12. März 2003 (nach Überarbeitung der Fassung vom 1. Dezember 1988) (RO) (*siehe in dieser Amtsblattausgabe*),
 - g) 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 (PDV),
 - h) das Schreiben der Deutschen Bischöfe über den priesterlichen Dienst vom 24. September 1992,
 - i) das „Direktorium für Dienst und Leben der Priester“ der Kongregation für den Klerus vom 31. Januar 1994 (Dir.),
 - j) das Rundschreiben „Der Priester, Lehrer des Wortes, Diener der Sakramente und Leiter der Gemeinde für das dritte Jahrtausend“ der Kleruskongregation vom 19. März 1999,

- k) das Rundschreiben „Die Skrutinien über die Eignung der Kandidaten“ der Kongregation für den Gottesdienst und die Sakramentenordnung vom 29. November 1997,
- l) das Dokument der Römischen Bischofssynode 1971 „Der priesterliche Dienst“, hrsg. von der Deutschen Bischofskonferenz, Trier 1972,
- m) der Beschluss „Verantwortung des ganzen Gottesvolkes für die Sendung der Kirche“ der Synode der deutschen Bistümer,
- n) der Beschluss „Die pastoralen Dienste in der Gemeinde“ der Synode der deutschen Bistümer,
- o) die Erklärung der deutschen Bischöfe „Der pastorale Dienst in der Pfarrgemeinde“ vom 28. September 1995,
- p) das Pontificale für die katholischen Bistümer des deutschen Sprachgebietes I: Die Weihe des Bischofs, der Priester und der Diakone, Trier 1994,
- q) die „Lebensordnung für das Erzbischöfliche Priesterseminar“ vom 9. Mai 1996, Amtsblatt des Erzbistums Köln vom 16. August 1996, Nr. 198, S. 232 (LO),
- r) die Grundordnung der Hauskommunität des Collegium Albertinum, Bonn, vom 1. März 2005.

Erste Bildungsphase: Ausbildung

Das Collegium Albertinum in Bonn

Aufgabe

2. ¹Das Collegium Albertinum in Bonn ist das Theologenkonvikt für die Priesterkandidaten des Erzbistums Köln während des Theologiestudiums an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Bonn bis zur Theologischen Abschlussprüfung¹. ²Zum Collegium Albertinum gehören: die Hauskommunität, die Studenten der externen Semester, die Pastoralpraktikanten im Pfarrpraktikum (vgl. unter 8b und 14) und die Beurlaubten.
- ³Die Hauskommunität des Collegium Albertinum „stellt in einem spezifischen Sinne christliche Gemeinde dar“ (RO 50). ⁴Aus dem gemeinsam gelebten Glauben in der Nachfolge Jesu soll der einzelne Student durch menschliche, geistliche und

¹ Für das Erzbischöfliche Missionarische Priesterseminar „Redemptoris Mater“ Köln gilt ein eigenes Statut (Amtsblatt des Erzbistums Köln Nr. 299/2000).

fachliche Bildung zu priesterlichem Dienst und Leben befähigt werden (vgl. RO 5).

⁵Der Hauskommunität gehört der Student vom ersten bis zum vierten Semester an. ⁶Das fünfte und sechste Semester sollen an einer auswärtigen Fakultät absolviert werden. ⁷Die Wohnsituation in den externen Semestern soll nicht seminarähnlich sein. ⁸In begründeten Fällen kann eine Verlängerung der Freisemesterzeit gestattet werden. ⁹Hierüber entscheidet der Direktor des Collegium Albertinum.

¹⁰Vom siebten bis zum zehnten Semester gehört der Student im Regelfall wieder der Kommunität des Collegium Albertinum an. ¹¹Für das vierte Studienjahr besteht in begründeten Fällen die Möglichkeit, mit Erlaubnis des Bischofs am Studienort außerhalb des Seminars zu wohnen. ¹²Während dieser Zeit ist ein enger Kontakt zum Vorstand des Collegium Albertinum zu gewährleisten (vgl. RO 31).

Aufnahme in das Theologenkonvikt

3. ¹Wer 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. ²Die Leitung des Collegium Albertinum spricht mit dem Bewerber und sammelt die erforderlichen Unterlagen. ³Der Direktor prüft zusammen mit dem Regens des Erzbischöflichen Priesterseminars anhand der vorliegenden Unterlagen die Voraussetzungen für die Annahme als Priesterkandidat des Erzbistums Köln. ⁴Er legt sein Votum mit der Stellungnahme des Regens sowie dem Gesuch des Bewerbers und den weiteren Unterlagen dem Erzbischof zur Entscheidung vor. ⁵Gegebenenfalls kann die Ausbildung für den Bewerber mit einer einsemestrigen Vorbereitungszeit (in Anbindung an eine Pfarrgemeinde im Bonner Raum) beginnen. ⁶Vor Beginn des 1. Studiensemesters im Collegium Albertinum nehmen die Priesterkandidaten an einem Propädeutikum teil, das der Einführung in die verschiedenen Bereiche des Konviktlebens (menschlich-geistliche Bildung, philosophisch-theologisches Studium, pastorale Befähigung) dient. ⁷Die Dauer und Gestaltung des Propädeutikums liegen in der Verantwortung des Direktors.

Ausscheiden und Entlassung

4. ¹Das Ausscheiden aus dem Collegium Albertinum aufgrund persönlicher Entscheidung ist jederzeit möglich. ²Aus schwerwiegenden Gründen kann die Entlassung aus dem Kreis der Priesterkandidaten erfolgen. ³Bei einer Entlassung hat der Student das Recht, vom Erzbischof gehört zu werden. ⁴Die Entlassung erfolgt nach Anhörung der Leitung des Collegium Albertinum durch den Erzbischof (vgl. RO 65).

Andere Wege zum Priesterberuf

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

Geistliches Leben und menschliche Reifung

6. ¹Jedem Priesterkandidaten 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.

²Die „Rahmenordnung für die Priesterbildung“ macht deutlich, was inhaltlich von der Lebensform des Einzelnen im Verlauf der Ausbildungszeit erwartet wird.

³Hilfen 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 Zeiten des persönlichen wie des gemeinsamen Gebetes und die Lectio divina, der häufige und bewusste Empfang des Bußsakramentes sowie die regelmäßige geistliche Begleitung und insbesondere die tägliche Feier der Eucharistie, der „Mitte des ganzen Seminarlebens“ (can. 246 CIC, vgl. RO 13, 22).

⁴Jeder Priesterkandidat ist verpflichtet, sich mit Hilfe der geistlichen Begleitung immer tiefer und konkreter in das geistliche Leben einzuüben (vgl. cann. 244–246 CIC, RO 37).

⁵Die Grundordnung der Kommunität des Collegium Albertinum legt die Bildung von Gruppen (etwa Schriftkreisen) nahe. ⁶Sie sind Ort des Austausches von Glaubenserfahrung, der gemeinsamen Arbeit und der Geselligkeit. ⁷Diese Gruppen sollten jedoch stets auf die Gesamtkommunität bezogen bleiben.

⁸In ähnlicher Weise können Beziehungen zu geistlichen Gemeinschaften und kirchlichen Gruppierungen mit einer eigenen spirituellen Akzentuierung den Geist der Mitbrüderlichkeit der Priesterkandidaten fördern. ⁹Diese Kontakte dürfen allerdings nicht die wesentlichen Elemente des Kommunitätslebens beeinträchtigen, wie sie später ebenso wenig den Dienst und das geistliche Leben der Diözesanpriester behindern dürfen (vgl. PDV 68, RO 9, 29).

Theologische Bildung

7. ¹Das philosophisch-theologische Studium ist wichtiger Bestandteil der Ersten Bildungsphase. ²Es richtet sich nach dem Statut des Erzbischöflichen Prüfungsausschusses an der Universität Bonn. ³Ergänzend zum universitären Studium finden weitere Lehrveranstaltungen in der Verantwortung des Collegium Albertinum als integrierender Bestandteil der theologischen Ausbildung statt (vgl. RO 123–129).

Pastorale Befähigung

Praktika und Kurse

8. ¹Im Hinblick auf die pastorale Befähigung sieht die Rahmenordnung Praktika und Kurse vor (vgl. auch can. 258 CIC). ²Für das Erzbistum Köln gilt folgende Regelung:

a) Arbeitskreise

¹Der Grundkurs „Einführung in die praktische Rhetorik“, der für die Studenten des Grundstudiums verpflichtend und für höhere Semester je nach Bedarf zu besuchen ist, schult die rednerische Fähigkeit. ²Zur Beherrschung des liturgischen Gesangs und zur angemessenen Verwendung des kirchenmusikalischen Reichtums soll die für alle Kandidaten vorgesehene Einzelstimm- und das möglichst breit angelegte Angebot kirchenmusikalischer Mitwirkungsmöglichkeiten führen (vgl. RO 128).

³Im ersten bis vierten Semester (Grundstudium) und im siebten bis zehnten Semester (Hauptstudium nach den Freisemestern) nehmen die Studenten am „Arbeitskreis Priesterlicher Dienst“ teil, der in zentrale Bereiche der priesterlichen Aufgaben einführt. ⁴Ab dem neunten Semester bietet der wöchentliche Arbeitskreis „Predigt“ eine gezielte Vorbereitung auf diesen späteren Dienst (vgl. RO 48).

b) Praktika

¹Bis zum vierten Semester steht in den Semesterferien ein Sozialpraktikum mit Einsatzmöglichkeiten im sozial-caritativen, im jugendpflegerischen Bereich oder im Beratungsdienst an. ²Alternativ dazu ist ein Industriepraktikum möglich. ³Das Praktikum wird reflektierend begleitet. ⁴Es Zwischen dem fünften und dem siebten Semester liegt das Pfarrpraktikum. ⁵Es dauert ebenfalls vier bis sechs Wochen und ist ein Hospitationspraktikum.

c) Kurse

¹Der Vertiefung der Sozialpraktika dient eine soziale Werkwoche im Zeitraum zwischen dem ersten und vierten Semester. ²Mehrere Kurse sollen dem Priesterkandidaten die für seinen späteren Dienst wichtige Einführung und Einübung in das seelsorgliche Gespräch vermitteln. ³Zu Beginn des dritten Semesters wird dazu ein für alle verpflichtendes Einführungswochenende gehalten. ⁴Im Hauptstudium folgen zwei pastoralpsychologische Werkwochen.

Beauftragung zum Dienst des Lektorats und des Akolythen

9. ¹In einer besonderen Zuordnung zum späteren Dienst am Wort und am Sakrament stehen die Laiendienstämter des Lektorats und Akolythats. ²Deshalb ist ihre Über-

tragung für die Kandidaten des Diakonats und Presbyterats vorgesehen (vgl. Apostolisches Schreiben „Ministeria quaedam“ Papst Pauls VI. vom 15. August 1972, AAS 64 (1972) 529–534).

3Die Übertragung erfolgt frühestens am Ende des 2. Studienjahres unmittelbar vor der ersten Teilprüfung. 4Der Student richtet ein Gesuch an den Erzbischof zu Händen des Direktors. 5Der Erzbischof entscheidet über die Zulassung nach Anhören des Direktors. 6Die Dienste werden für den Zeitraum bis zum Empfang der Diakonatsweihe übertragen. 7Im Falle des Ausscheidens als Priesterkandidat erlischt die Beauftragung.

Vorbereitung pastoraler Zusammenarbeit

10. 1Zur pastoralen Befähigung gehören auch die Bereitschaft und die Zurüstung zur engen Zusammenarbeit von künftigen Priestern, Ständigen Diakonen und Laien im pastoralen Dienst. 2Deshalb werden einzelne Elemente der Ausbildung gemeinsam durchgeführt.

Leitung und Mitverantwortung

Die Leitung des Collegium Albertinum

11. 1Die Leitung des Collegium Albertinum besteht aus dem Direktor als dem Träger der Gesamtverantwortung und dem bzw. den Repetenten. 2Der Direktor übt sein Amt im Auftrag des Erzbischofs aus, dem gegenüber er verantwortlich ist. 3Die Leitung bildet zusammen mit dem Spiritual den Vorstand.

Selbst- und Mitverantwortung

12. 1Das Leben der Hausgemeinschaft wird durch die Mitverantwortung eines jeden Mitglieds getragen (vgl. can. 239 § 3 CIC). 2Denn echte Gemeinschaft ist nur dann möglich, wenn jeder an ihrer Verwirklichung angemessen beteiligt ist. 3Deshalb sollen Selbstverantwortung des Einzelnen und verantwortliche Gestaltung des Lebens der Gemeinschaft auf jeder Stufe der Ausbildung zunehmen. 4Der zukünftige Priester soll sich in der wachsenden Freiheit der eigenen Lebensgestaltung und der Beziehung zur Umwelt bewähren (vgl. OT 11,2).

5Als Bereiche studentischer Selbst- und Mitverantwortung sind besonders hervorzuheben:

- Gestaltung des Seminarlebens
- Gestaltung des Gruppenlebens und seine organische Einbindung in die Gesamtkommunität

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

Gremien studentischer Selbst- und Mitverantwortung

13. 1Gremien studentischer Selbst- und Mitverantwortung sind die Vollversammlung, das Haussektorat und die Seminarkonferenz.
 2Nähere Bestimmungen bezüglich Aufgaben, Kompetenzen, Wahlmodi und Tätigkeiten der oben genannten Gremien sind in der Grundordnung der Hauskommunität des Collegium Albertinum geregelt, die vom Erzbischof am 1. März 2005 in Kraft gesetzt worden ist.

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

13. 1Voraussetzung für die Aufnahme in das Erzbischöfliche Priesterseminar ist in der Regel ein mit dem Diplom oder einem vergleichbaren Grad abgeschlossenes theologisches Universitätsstudium. 2Über Ausnahmen bzw. andere Zugangswege zum Priesterseminar entscheidet der Erzbischof. 3Bewerber, 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 mindestens ein Jahr im Collegium Albertinum und ggf. in einem zusätzlichen Pastoralpraktikum bewähren (vgl. RO 145). 4Die Zuständigkeit für diese Eignungsklä rung liegt beim Direktor des Collegium Albertinum.
 5Die 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 Seminar ausbildung

15. 1Ziel der Seminar ausbildung ist „die unmittelbare Vorbereitung auf die Diakonars- und Priesterweihe sowie auf den diakonalen und den priesterlichen Dienst und die entsprechende Lebensform“ (RO 149).

²Nach den philosophisch-theologischen Studien an der Universität und dem Leben in der Gemeinschaft der Priesterkandidaten des Erzbistums Köln im Collegium Albertinum steht die lernende Einübung in seelsorgliche Vollzüge im Vordergrund (vgl. can. 255 CIC). ³Sie geschieht in der Pfarrseelsorge. ⁴Der Lebens- und Lernraum des Priesterseminars dient der Zurüstung und Reflexion gemeindlicher Praxis, der Vertiefung des geistlichen Lebens und der menschlichen Reifung. ⁵Auch Themen der Natur- und Humanwissenschaften, der christlichen Kunst und der Bistumsgeschichte werden entsprechend berücksichtigt (vgl. RO 124 f, 127, 129).

⁶Für die Phase der Berufseinführung ist entsprechend dem „Direktorium für Dienst und Leben der Priester“ vor allem die *stufenweise Hinführung* zum priesterlichen Dienst zu beachten (Nr. 82).

⁷Die Hinführung zur Priesterweihe und die Einführung in Leben und Dienst des Priesters umfasst einen zeitlichen Rahmen von drei Jahren. ⁸Er gliedert sich in das

- Seminaristenjahr: von der Admissio bis zur Erteilung der Diakonatsweihe,
- Diakonenjahr: bis zur Erteilung der Priesterweihe,
- Neupriesterjahr, bis zum Einsatz an der ersten Planstelle als Kaplan.¹

⁹Zur dreijährigen Seminarzeit gehören vier Abschnitte des Lebens und der Ausbildung im Priesterseminar und der zwischenzeitliche Einsatz in der Pfarrseelsorge.

¹⁰Die Einheiten im Priesterseminar dauern je sieben bis zehn Wochen und liegen an entscheidenden Wegpunkten:

- zu Beginn der dreijährigen Pastoralbildung (Einführungskurs),
- vor der Diakonatsweihe (Seminaristenkurs),
- vor der Priesterweihe (Diakonenkurs),
- zum Abschluss der Pastoralbildung (Neupriesterkurs).

¹¹Der seelsorgliche Einsatz soll in der Regel in demselben Seelsorgebereich ausgeübt werden. ¹²Dies dient der Stabilisierung der Persönlichkeit des Seminaristen, der Profilierung des seelsorglichen Einsatzes und einer möglichst kontinuierlichen Vorbereitung auf die Diakonen- und Priesterweihe.

¹³In diesen drei Jahren sorgt das Erzbistum Köln für den Lebensunterhalt der Seminaristen/Diakone/Neupriester (Kapläne im Vorbereitungsdienst) entsprechend der „Ordnung über Pensionskosten und Unterhaltsbeiträge für Priesterkandidaten und Neupriester“ in der jeweils gültigen Fassung.

¹⁴Für die dreijährige Zeit – im Priesterseminar und in der Pfarrseelsorge – trägt der Regens die Gesamtverantwortung.

¹ Z. Zt. wird die Admissio Ende August gespendet; die Diakonatsweihe wird am Dreifaltigkeitssonntag und die Priesterweihe am Herz-Jesu-Fest gespendet.

Das Seminaristenjahr

16. ¹Das Seminaristenjahr beginnt mit dem Einführungskurs und endet mit der Diakonatsweihe.

²Der Einführungskurs im Priesterseminar dient der geistlichen und pastoralen Hinführung zum seelsorglichen Dienst in der Pfarrseelsorge. ³Die einführenden Exerzitien schließen mit der Admissio, der liturgischen Feier der Aufnahme unter die Kandidaten für Diakonat und Presbyterat.

⁴Das Leben im Seminar, die Gemeinschaft in Gebet und Gottesdienstfeier sollen dazu verhelfen, die Entscheidung für den priesterlichen Dienst zu vertiefen.

⁵Ausbildungsschwerpunkte im Einführungskurs sind:

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

⁶Der Stundenumfang ist dem Studienplan zu entnehmen.

⁷Hinzu kommen verschiedene Veranstaltungen und geistliche Zeiten zu Themen des priesterlichen Dienstes mit dem Regens und dem Spiritual.

⁸Nach dem Einführungskurs sind die Seminaristen in der Pfarrseelsorge tätig; in der Regel sollen sie wöchentlich über einen freien Tag verfügen, der aber nicht als liturgiefrei zu verstehen ist.

⁹Ziele 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, Verkündigung, Seelsorgegespräch, Caritas) zu erkennen,
- zur Übersetzung des im Studium Angeeigneten zu verhelfen und die Einheit von pastoraler Arbeit und geistlichem Leben zu erfahren.

¹⁰Der Dienst in der Pfarrseelsorge wird begleitet von Studientagen mit dem Schwerpunkt Schulische Religionspädagogik und zwei Werkwochen:

- Aufbaukurs Kommunikation
- Grundkurs Gemeindekatechese.

¹¹Einige Studieneinheiten werden gemeinsam mit den Pastoral- und Gemeindegliedern/innen sowie den Diakonen des Diakoneninstitutes durchgeführt.

¹²Während des Seminaristenjahres besucht der Regens die Seminaristen in ihren Einsatzpfarreien.

¹³Die Seminaristen verfassen einen Praktikumsbericht, in dem sie ihre Arbeit während des seelsorglichen Einsatzes darstellen und reflektieren. ¹⁴Dieser Bericht wird dem Erzbischof zum Skrutinium vorgelegt.

¹⁵Der Mentor erstellt gegen Ende dieses Dienstes ein schriftliches Gutachten über den Einsatz des Seminaristen für das Skrutinium durch den Erzbischof.

¹⁶Der anschließende Seminaristenkurs im Priesterseminar dient der geistlichen Vorbereitung auf die Diakonatsweihe und der pastoralen Hinführung zum diakonalen Dienst.

¹⁷Die Zeit der Karwoche ist geprägt von den Liturgiefeiern in der Domkirche sowie von geistlichen Tagen im Priesterseminar.

¹⁸Ausbildungsschwerpunkte im Seminaristenkurs sind:

- Homiletik / Kinderkatechese,
- Verkündigungstheologie,
- Pastoral liturgie und Kirchenmusik,
- Liturgische Praxis,
- Praktische Kirchenmusik,
- Gemeindegliederkatechese, Gemeindepastoral
- Praktisches Kirchenrecht,
- Taufpastoral und -katechese,
- Ehepastoral und -katechese,
- Begräbnisfeier,
- Praktische Rhetorik,
- Gesprächsführung,
- Praxisreflexion,
- Einführung in das Katechetische Projekt /Schulbildung (Sekundarstufe I),
- Einführung in das Caritas-Projekt

¹⁹Der Stundenumfang ist dem Studienplan zu entnehmen.

²⁰Dazu kommen verschiedene Veranstaltungen und geistliche Zeiten zu Themen des priesterlichen Dienstes mit dem Regens und dem Spiritual.

²¹Im Seminaristenjahr feiern die Seminaristen die Liturgie an den Hochfesten des Kirchenjahres im Kölner Dom mit.

Das Diakonenjahr

17. ¹Das Diakonenjahr beginnt mit der Diakonatsweihe am Dreifaltigkeitssonntag und endet mit der Erteilung der Priesterweihe.

²„Durch die Diakonatsweihe wird der Kandidat endgültig für Gott und die Menschen in Dienst genommen und mit dem Geist Christi ausgerüstet.“ (RO 150).

³Das 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 Diakonatsweihe an der Seelsorge teilhaben muss, bevor ihm der Presbyterat erteilt wird“ (can. 1032 § 2 CIC).

⁴Dies geschieht in der Regel in demselben Seelsorgebereich, in dem der Diakon als Seminarist seelsorglich gearbeitet hat. ⁵In besonders begründeten Ausnahmefällen ist ein Wechsel des Einsatzortes möglich.

⁶Nach der Diakonatsweihe sind die Diakone in der Pfarrseelsorge tätig; in der Regel sollen sie wöchentlich über einen freien Tag verfügen, der aber nicht als liturgiefrei zu verstehen ist.

⁷Der Urlaub ist in Absprache mit dem Mentor zu nehmen. ⁸Die Urlaubsdauer richtet sich nach der geltenden diözesanen Ordnung für Priester.

⁹Zu den eigenständigen Arbeitsbereichen des Diakons sollen nach Möglichkeit gehören:

- die Gottesdienstvorbereitung
- die Predigt
- die Sakramentenpastoral (Taufe und Trauung einschließlich Vorbereitung)
- die Durchführung des katechetischen Projekts oder der Schulausbildung (Sekundarstufe I)
- die seelsorgliche Arbeit mit Erwachsenen
- die Kinder- und Jugendpastoral
- die Krankenpastoral
- die Trauerpastoral
- der caritative Dienst

¹⁰Das Maß der Aufgaben des Diakons soll so begrenzt sein, dass ausreichend Zeit zur Vorbereitung und Aufarbeitung der einzelnen Tätigkeiten bleibt. ¹¹Die Dozenten stehen in dieser Zeit zur Beratung nach Vereinbarung zur Verfügung.

¹²Während des diakonalen Dienstes kann eine Studienfahrt des Weiherkurses stattfinden.

¹³Praxisbegleitend zum Dienst des Diakons finden die Studientage „Zeitmanagement, Arbeitstechniken und Zielplanung“ gemeinsam mit Gemeinde- und Pastoralassistent(inn)en und die Werkwoche „Gruppen- und gremienorientierte Leitungskompetenz“ zusätzlich mit Studierenden des Diakoneninstitutes statt.

¹⁴Die Diakone treffen sich in Gruppen zu einer Pastoral supervision mit einem Priester oder Diakon, der von der Diözesanstelle für Pastorale Begleitung bestellt wird. ¹⁵Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist verbindlich.

¹⁶Während des Diakonenjahres besucht der Regens oder der Subregens die Diakone im Seelsorgebereich.

¹⁷Der Mentor erstellt gegen Ende dieses Dienstes ein schriftliches Gutachten über den Einsatz des Diakons für das Skrutinium durch den Erzbischof.

¹⁸Der Diakonenkurs dient der geistlichen Vorbereitung auf die Priesterweihe sowie der pastoralen Hinführung zum priesterlichen Dienst.

Ausbildungsschwerpunkte im Diakonenkurs sind:

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

¹Der Stundenumfang ist dem Studienplan zu entnehmen.

²Dazu kommen verschiedene Veranstaltungen und geistliche Zeiten zu Themen des priesterlichen Dienstes mit dem Regens und dem Spiritual.

³Im Diakonenjahr feiern die Diakone die Liturgie am Fest der Erscheinung des Herrn und die Chrisam-Messe im Kölner Dom mit.

Die Seminarleitung

18. ¹Die Seminarleitung besteht aus dem Regens als dem Träger der Gesamtverantwortung und seinem Stellvertreter, dem Subregens.
- ²Der Seminarleitung obliegt die Ausrichtung und Führung des Seminars nach den Bestimmungen der Rahmenordnung (RO 60) und dieser Diözesanordnung für die Priesterbildung.
- ³Die Seminarleitung bildet mit dem Spiritual den Vorstand.

Der Spiritual

19. ¹Der Spiritual trägt gemäß RO 61 die Verantwortung der Seminarleitung unter dem Blickpunkt der spirituellen Bildung mit. ²Er führt im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Spiritualsexgespräche, Studientage und Exerzitien die Weihekandidaten in das geistliche Leben ein und begleitet die Weihekandidaten bei ihrem Bemühen, sich in die Nachfolge Christi einzuüben. ³Er hilft ihnen bei der Suche nach ihrem eigenen geistlichen Weg und bei der Klärung der Berufungsfrage. ⁴In diesen Tätigkeiten ist der Spiritual dem forum internum zugeordnet.

Das Seminarkollegium

20. ¹Zum Seminarkollegium gehören die Seminarleitung, der Spiritual und die vom Erzbischof ernannten Lehrbeauftragten. ²Aufgaben und Tätigkeiten des Seminarkollegiums richten sich nach den Bestimmungen der Rahmenordnung (RO 55–61) und dieser Diözesanordnung für die Priesterbildung.
- ³Gemäß RO 56 treffen sich die Vorstände des Priesterseminars und des Collegium Albertinum zur Besprechung gemeinsamer Fragen und zur Begegnung mit dem Erzbischof.

Die Mentoren

21. ¹Der Regens schlägt in Abstimmung mit dem Direktor des Collegium Albertinum dem Erzbischof Priester vor, die geeignet sind, die wichtige Aufgabe eines Mentors in einem Zeitraum von drei Jahren (im Seminaristenjahr, im Diakonenjahr und im Neupriesterjahr) wahrzunehmen. ²Der Erzbischof entscheidet über die Bestellung der Mentoren. ³Der Direktor des Collegium Albertinum ordnet in Abstimmung mit dem Regens die Kandidaten, die er dem Erzbischof zur Admissio vorschlägt, diesen Mentoren zu.
- ⁴Für die Mentorenschaft gelten folgende Schwerpunkte:
- Hilfestellung zur persönlichen Lebensgestaltung als Seelsorger,
 - Anleitung bei der Einübung in die pastorale Praxis,

- Hilfe zum geistlichen Leben im Alltag,
- Umsetzung überlegter Planung und Zeiteinteilung,
- vorbildhaftes Zeugnis priesterlicher Identität,
- Reflexion der Lernergebnisse und gemachten Erfahrungen.

⁵Eine wirksame Begleitung verlangt ein zweiwöchentliches Mentorengespräch zwischen Mentor und Weihekandidat oder ein monatliches Gespräch zwischen Mentor und Neupriester.

⁶Der Mentor hält in Fragen der Priesterausbildung Kontakt mit dem Priesterseminar. ⁷Dies geschieht durch regelmäßige Mentorentreffen zu Einzelfragen der Priesterausbildung. ⁸Vor der Diakonats- und Priesterweihe gibt er sein Urteil über die Eignung des Kandidaten ab. ⁹Der Mentor achtet darauf, dass die Ausbildungssituation der Weihekandidaten und der Neupriester nicht durch zu umfangreiche pastorale Aufgaben aus dem Blick gerät. ¹⁰Der Regens bzw. Subregens besucht in jedem Jahr die Weihekandidaten und Neupriester und ihre Mentoren, um vor Ort zu hören, wie der seelsorgliche Einsatz gelingt.

¹¹Als Angebot zur Qualifizierung von Pfarrern, die über keine oder nur geringe Erfahrungen als Mentoren verfügen, bietet das Erzbischöfliche Generalvikariat Qualifizierungsmöglichkeiten an: Studententage, Werkwochen und Supervisionsgruppen.

Mitverantwortung der Seminaristen

22. Das Zusammenleben im Priesterseminar verlangt die Mitverantwortung der Seminaristen, Diakone und Neupriester für die Gestaltung des gemeinsamen Lebens, der Gottesdienste und Gebetszeiten.

Lebensordnung

23. Die vom Erzbischof erlassene Lebensordnung ist Grundlage des Zusammenlebens und der Ausbildung im Priesterseminar.

Zweite Stufe:

Berufseinführung von der Priesterweihe bis zum Abschluss der Berufseinführung

Das Neupriesterjahr (Kaplan im Vorbereitungsdienst)

24. ¹Das Neupriesterjahr beginnt mit der Priesterweihe und endet mit der Ernennung zum Kaplan an der ersten Planstelle. ²Verantwortlich für das Neupriesterjahr ist der Regens des Erzbischöflichen Priesterseminars.

3In der Regel bleibt der Neupriester in demselben Seelsorgebereich, in dem er bereits als Diakon gearbeitet hat. 4In besonders begründeten Fällen ist ein Wechsel des Einsatzortes möglich.

5Der Dienst im Seelsorgebereich beginnt zwei Wochen nach der Priesterweihe; in der Regel sollen die Neupriester wöchentlich über einen freien Tag verfügen (der aber nicht als liturgiefrei zu verstehen ist). 6Der Jahresurlaub wird – gemäß der für Priester des Erzbistums geltenden Urlaubsregelung – mit dem Mentor abgestimmt.

7Im Neupriesterjahr wird der Neupriester in alle priesterlichen Vollzüge eingeführt. 8Dabei ist zu berücksichtigen, dass er nicht auf einer Planstelle ist und dass er nach einem Jahr den Dienst in diesem Seelsorgebereich beendet.

9Während dieses Jahres hat der Neupriester auch die Möglichkeit, an großen, evtl. 30-tägigen Exerzitien teilzunehmen.

10Außerdem findet eine gemeinsam mit den Pastoral-/Gemeindeassistent(inn)en und Ständigen Diakonen i.V. durchgeführte Werkwoche zum Thema „Kooperative Pastoral“ statt.

11Während des Neupriesterjahres besucht der Regens die Neupriester im Seelsorgebereich.

12Der Mentor erstellt gegen Ende dieses Dienstes ein schriftliches Gutachten, das vor allem Hinweise für den künftigen Einsatz geben soll.

13Der Neupriesterkurs dient der geistlichen und pastoralen Reflexion des priesterlichen Dienstes in der Seelsorge und führt in unterschiedliche pastorale Aufgabebereiche ein.

14Hinzu kommen die Kolloquien des Regens und die Gespräche mit dem Spiritual.

2Den Abschluss bilden geistliche Tage zum Thema „Priesterliche Identität“.

15Ausbildungsschwerpunkte im Abschlusskurs sind:

- Homiletik
- Praktische Kirchenmusik
- Praktisches Kirchenrecht
- Beichtpastoral und -katechese
- Trauerpastoral
- Jugendpastoral
- Familien- und Erwachsenen Katechese
- Sonderseelsorge
- Studententage Weltkirche
- Pastoralpsychologie

- Medienkommunikation
- Auswertung des Caritas-Projektes

¹⁶Der Stundenumfang ist dem Studienplan zu entnehmen.

¹⁷Der Dienstbeginn an der ersten Planstelle erfolgt in Absprache mit dem Erzbischöflichen Generalvikariat normalerweise zu Beginn des neuen Schuljahres. ¹⁸Die Einsatzdauer an der ersten Kaplansstelle dauert in der Regel vier Jahre.

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

25. ¹Im zweiten und dritten Priesterjahr ist es Aufgabe des Regens, den Einsatz des Kaplans an der ersten Planstelle zu begleiten:
- ²Dazu lädt er die Kapläne zu zweimal jährlich im Priesterseminar stattfindenden Pastoraltagen ein, die neben dem Erfahrungsaustausch auch der Bearbeitung pastoraler Themen gewidmet sind.
- ³Ebenso werden die Pfarrer der ersten Planstelle zu einem Erfahrungsaustausch in das Priesterseminar eingeladen.
- ⁴Der Regens bzw. der Subregens besucht die Kapläne an ihrer ersten Planstelle, um vor Ort im Gespräch mit dem Kaplan die gewonnenen Erfahrungen auszuwerten.
26. ¹In 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. ²Der Einsatz auf der ersten Planstelle erfolgt für vier Jahre.
- ³Verantwortlich für die Berufseinführung der jungen Priester ist vom zweiten Priesterjahr an im Auftrag des Erzbischofs der Erzbischöfliche Generalvikar. ⁴Er wird unterstützt durch die Kommission für die Weiterbildung der Priester, Diakone, Pastoral- und Gemeindereferent(inn)en. ⁵Ausgeführt wird diese Aufgabe von der Abteilung Aus- und Weiterbildung der Hauptabteilung Seelsorge-Personal des Erzbischöflichen Generalvikariates.

Elemente der Berufseinführung

27. ¹Die 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. 31.)

2Diese 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).

3Zur Teilnahme an diesen verpflichtenden Bildungsmaßnahmen wird generell Dienstbefreiung gewährt.

4Ergänzend zu den verpflichtenden Elementen bietet die Abt. Aus- und Weiterbildung (in Fortführung der vom Regens verantworteten Pastoraltage – vgl. Nr. 25) im 4. und 5. Priesterjahr je einen Pastoraltag an.

Die Werkwochen im zweiten bis vierten Kaplansjahr

28. 1Die Themen der drei Pflichtwerkwochen (von Montag bis Freitag) sind in der Regel: ein frei wählbares Thema, Liturgie und Geistliche Führung (Einzelgespräch, Gruppen, Gremien, Gemeinde).

2Die Werkwochen werden für einen bestimmten Weihejahrgang durchgeführt. 3Bei zahlenmäßig zu kleinen Jahrgängen werden hierfür benachbarte Weihejahrgänge zusammengeführt. 4Im 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.

5Grundsätzlich soll die Gestaltung der Veranstaltungen unter Mitwirkung der jeweiligen Gruppe erfolgen. 6Hierfür sind geeignete Formen (Vorbereitungsgruppen, Leitungsteam während der Veranstaltung) zu wählen, um die Themen unter Einbeziehung der speziellen Fragestellungen der Teilnehmer zu gestalten.

7Die Leitung der Werkwoche liegt bei dem für die Berufseinführung der Kapläne zuständigen Referenten der Hauptabteilung Seelsorge-Personal.

Praxisbegleitung

29. 1Im zweiten Priesterjahr findet die Praxisbegleitung in Form von Gruppensupervision statt. 2Sie dient der Reflexion des pastoralen Handelns und der Aufarbeitung schwieriger seelsorglicher Situationen.

Exerzitien

30. 1Verpflichtend in dieser Bildungsstufe ist auch die jährliche Teilnahme an Exerzitien. 2Im zweiten bis vierten Priesterjahr liegen die Form der Exerzitien und die Auswahl des Exerzitienmeisters in der Verantwortung des einzelnen Priesters selbst. 3Die Exerzitien im fünften Priesterjahr finden in der Weihejahrgangsguppe, zeitlich getrennt vom Kurs „Abschluss der Berufseinführung“, statt.

Der Abschluss der Berufseinführung

31. ¹Die Elemente des Abschlusses der Berufseinführung im fünften Kaplansjahr sind:
 das Pfarrexamen (s. Nr. 32–35),
 ein Personalführungsgespräch (s. Nr. 36),
 der Kurs „Abschluss der Berufseinführung“ (s. Nr. 37).
²Die Annahme der schriftlichen Arbeit (s. Nr. 33) und die Teilnahme an allen verpflichtenden Elementen der Berufseinführung sind Voraussetzungen für die Übernahme der Leitung einer Pfarrei.
³Bei erfolgreichem Abschluss der Berufseinführung wird die Cura-Vollmacht (Jurisdiktion) bis auf Widerruf verlängert.

Das Pfarrexamen

32. ¹Die Zweite Bildungsphase wird abgeschlossen durch das Pfarrexamen, das nach dem fünften Dienstjahr abgelegt werden soll (vgl. can 521 § 3 CIC; RO 162).
²Zulassungsvoraussetzung ist die regelmäßige Teilnahme an den vorgeschriebenen Weiterbildungsmaßnahmen, d. h. ³den jährlichen Werkwochen, der Praxisbegleitung (Nachweis durch die jeweilige Abteilung) und den Exerzitien (Nachweis durch den Exerzitienleiter).
³Zum Pfarrexamen gehören folgende Elemente:
- (1) die schriftliche Hausarbeit,
 - (2) das Kolloquium,
 - (3) eine begutachtete pastorale Einzelaufgabe.

Die schriftliche Hausarbeit

33. ¹Im fünften Priesterjahr ist eine schriftliche Hausarbeit über ein Thema der eigenen pastoralen Praxis zu schreiben. ²Mit 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.
³Die Arbeit hat den Charakter einer Praxisreflexion. ⁴Ihr Umfang beträgt ca. 30 Seiten. ⁵Das Thema der Arbeit ist aus dem Bereich der Pastoral frei wählbar. ⁶Es ist zusammen mit einem Exposé 26 Wochen vor Beginn des Kurses „Abschluss der Berufseinführung“ vorzulegen. ⁷Auf Wunsch kann bereits in der Zeit der Erstellung der Arbeit mit dem späteren Rezensenten Rücksprache genommen werden.

⁸Die Arbeit muss 14 Wochen vor Beginn des Kurses „Abschluss der Berufseinführung“ abgegeben werden. ⁹Sie wird einem Rezensenten zur Begutachtung vorgelegt, der ein Votum über die Annahme oder Ablehnung der Arbeit abgibt.

¹⁰Über die Annahme entscheidet der Generalvikar nach dem Kolloquium (s. Nr. 34). ¹¹Dem Verfasser wird die Entscheidung mitgeteilt und die Stellungnahme des Rezensenten zugestellt. ¹²Im Falle der Ablehnung ist innerhalb von sechs Monaten eine neue Arbeit zu erstellen.

Das Kolloquium

34. ¹Vor dem Kolloquium liegt die schriftliche Rezension und eine vorläufige Empfehlung über die Annahme der Arbeit in der Hauptabteilung Seelsorge-Personal vor. ²Im 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. ³Am Ende des Kolloquiums legt der Rezensent seine Empfehlung über die Annahme der Arbeit fest.

Die pastorale Einzelaufgabe

35. ¹Im fünften Priesterjahr wird der Priester zudem in einer pastoralen Einzelaufgabe begutachtet (Beispiele: Predigt, Kinderkatechese, Eltern- oder Katechetenabend i. R. der Sakramentenkatechese, Besondere Gottesdienstgestaltung, Bildungsabend, Religionsunterrichts- / Schulkontaktsstunde). ²Die Begutachtung wird vorgenommen durch den für die Berufseinführung der Kapläne zuständigen Referenten der Hauptabteilung Seelsorge-Personal und einer Fachperson aus dem zu begutachtenden pastoralen Bereich. ³Im möglichst unmittelbaren Anschluss an die Einzelaufgabe wird diese zwischen dem Priester und den Gutachtern reflektiert. ⁴Die Beobachtungen bei der Durchführung der Aufgabe und die Ergebnisse der anschließenden Reflexion gehen in ein von den beiden Gutachtern gemeinsam zu verfassendes schriftliches Gutachten ein, das ein Votum über die Annahme oder Ablehnung der Erfüllung der pastoralen Einzelaufgabe beinhaltet. ⁵Über die Annahme entscheidet der Generalvikar. ⁶Dem Priester werden die Entscheidung und das Gutachten zugestellt. ³Im Falle der Ablehnung ist innerhalb von drei Monaten eine neue pastorale Einzelaufgabe zu erfüllen.

Personalführungsgespräch

36. ¹Im Rahmen des Abschlusses der Berufseinführung führen der Leiter der Hauptabteilung Seelsorge-Personal, der Leiter der Abt. Personaleinsatz Pastorale Dienste

und der dienstvorgesetzte Pfarrer mit dem Priester ein Personalführungsgespräch. ²Dieses 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 162).

Der Kurs „Abschluss der Berufseinführung“

37. ¹Der Kurs „Abschluss der Berufseinführung“ dient der theologischen Reflexion der eigenen pastoralen Praxis und der Inspiration durch innovative, pastorale Handlungsfelder. ²Er findet am Ende des fünften Priesterjahres statt und hat einen zeitlichen Umfang von 7 – 9 Tagen. ³Dem Erzbischof ist das Kursprogramm (Themen / Referenten) rechtzeitig zur Genehmigung vorzulegen.

⁴Im Rahmen des Pfarrexamens arbeitet der Priester an der Weiterentwicklung ausgewählter Kompetenzen. ⁵Dieses individuelle Lernen umfasst 10 Tage/ 80 Stunden, die flexibel genutzt und durch den Priester dokumentiert werden. ⁶Auf der Grundlage eines Kompetenzmodells entwickelt der/die für die Berufseinführung der Kapläne zuständige Referent/in des Fachbereichs Personalentwicklung Pastorale Dienste zusammen mit dem Priester ein individuelles Lernformat, um mindestens zwei Kompetenzen weiterzuentwickeln. ⁷Zu diesem Format gehören Elemente der Lernbegleitung sowie Auswertung und Dokumentation der Lernerfahrungen.

⁸Die neue Regelung findet Anwendung ab dem Kurs der Kapläne des Weihejahrgangs 2019.

Dritte Bildungsphase: Weiterbildung

Ziele und Aufgaben der Weiterbildung

Verantwortlichkeit

38. ¹Auch in der dritten Bildungsphase liegt die Verantwortlichkeit für die Weiterbildung der Priester beim Erzbischöflichen Generalvikar. ²Ausgeführt wird diese Aufgabe von der Abteilung Aus- und Weiterbildung der Hauptabteilung Seelsorge-Personal.

Dienst am Erzbistum

39. ¹Der Erzbischof gibt in Zusammenarbeit mit den Abteilungen des Erzbischöflichen Generalvikariats Aufgaben und Ziele der Seelsorge vor, zu deren Verwirklichung die Weiterbildung befähigen soll. ²Durch 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. ³In den Veranstaltungen der Weiterbildung werden Erfahrungen gesammelt, ausgetauscht und neue Impulse weitergegeben.
- ⁴Weiterbildung entdeckt, fördert und entwickelt die personellen und fachlichen Möglichkeiten des Erzbistums im Feld der Seelsorge.
- ⁵Sie unterstützt die Priester, Diakone, Pastoral- und Gemeindereferenten/innen bei dem Bemühen, den je eigenen Weg der Nachfolge zu leben und die Zusammenarbeit in der Seelsorge zu fördern. ⁶Die Zusammenarbeit der Priester mit den anderen pastoralen Mitarbeitern ist ein dringliches Erfordernis und wird durch gemeinsame Veranstaltungen aller pastoralen Dienste gefördert.
- ⁷Wo 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

40. ¹Aufbauend auf die Bevollmächtigung durch die Weihe und die erworbene Kompetenz durch Studium und Ausbildung dient die Weiterbildung der Entfaltung der Persönlichkeit als Priester. ²Durch die Weiterentwicklung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten wird der Priester in seinem priesterlichen Amt und Dienst unterstützt.
- ³Die Weiterbildung stärkt die Priester bei ihren Bemühungen, die seelsorgliche Praxis stetig zu verbessern. ⁴Der Schwerpunkt liegt hierbei im Feld der Gemeindepastoral. ⁵Dabei wird besonderes Augenmerk auf die Unterstützung bei sich ändernden pastoralen Umständen (wie z. B. neue Pastoralpläne und -konzepte) gelegt. ⁶Ferner werden dabei die sich wandelnden gesellschaftlichen Verhältnisse berücksichtigt.
- ⁷Sie befähigt zu einer reflektierten Praxis als vorausüberlegendes Planen, situationsgerechtes Gestalten und kritisches Reflektieren des eigenen Handelns.
- ⁸Weiterbildung regt zur Pflege des geistlichen Lebens an und fördert die partnerschaftliche, kollegiale Beratung, gegenseitigen Austausch und gegenseitige Korrektur.
- ⁹Ferner dient die Weiterbildung dem Erwerb zusätzlicher Fachkompetenz für neue oder spezielle seelsorgerische Aufgaben.¹

¹⁰Die 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. ¹¹Dabei vereinigt sie die Verbindlichkeit von Pflichtelementen und den zur Motivation notwendigen Spielraum für Einzelne.

Planungsgrundsätze

Weiterbildungsveranstaltungen: Themen und Formen

41. ¹Die diözese- wie regional konzipierten Weiterbildungsveranstaltungen berücksichtigen Themenbereiche des priesterlichen Lebens wie Fragen, die für alle, die in der Pastoral tätig sind, anstehen. ²Neben Werkwochen und Exerzitien werden auch Tagesveranstaltungen und mehrtägige Seminare (beide auch regional), sowie langfristige Fortbildungskurse angeboten.

Werkwochen

42. ¹Auch nach dem Abschluss der Berufseinführung sollen sich die Priester kontinuierlich weiterbilden, in der Regel durch den jährlichen Besuch einer Werkwoche. ²Die Abteilung 503 Aus- und Weiterbildung lädt hierzu einzelne oder benachbarte Weihejahrgänge ein und übernimmt die Vorbereitung der Kurse. ³Neben der Werkwoche des Weihejahrgangs wird zur Förderung der Zusammenarbeit der Besuch von Veranstaltungen für alle Pastoralen Dienste empfohlen.
- ⁴Die Priester im Ruhestand werden zu eigenen Veranstaltungen eingeladen.

Exerzitien

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

Weiterbildung nah am Ort der pastoralen Praxis

44. ¹Neben 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. ²Zur Durchführung bietet das Erzbischöfliche Generalvikariat seine Mithilfe an.
- ³Die Leiter der Recollectionen werden jährlich zum Erfahrungsaustausch eingeladen.

¹ z. B. Sonderseelsorger, Exerzitienleiter, Pastoral supervisor, Gemeindeberater, Ansprechpartner für Fachbereiche.

Besondere Fortbildungsmaßnahmen

45. ¹Im sechsten Priesterjahr erfolgt der Einsatz auf einer weiteren Kaplansstelle oder in der Sonderseelsorge. ²Zur Vorbereitung auf eine Aufgabe der Sonderseelsorge ist eine entsprechende Fortbildung sinnvoll.

Kurs „Begleitung in das Pfarreramt“

46. ¹Eine besondere Aufgabe dieser Bildungsphase ist die Einführung in das Pfarreramt. ²Wer 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 Pfarreramt“ teilzunehmen. ³Der Kurs unterstützt den Pfarrer durch geistliche Vertiefung und die Vermittlung von persönlich-kommunikativen Fertigkeiten und von Fachwissen für Leitung und Verwaltung. ⁴Der Kurs besteht aus 15 Kurstagen, verteilt auf ca. 6 Blöcke in 1½ Jahren.

⁵Dem Erzbischof wird das Kursprogramm (Themen/Referenten) rechtzeitig zur Genehmigung vorgelegt.

Besondere Zielgruppen

47. ¹Nach Bedarf werden Kurse für besondere Zielgruppen bzw. zur Befähigung für speziellere Tätigkeiten durchgeführt, z. B. Kurse für Mentor/inn/en von Berufsanfänger/inne/n, für Dechanten, für Seelsorger im Krankenhaus oder im Justizvollzug, für Pastoral supervisor/ inn/en und Gemeindeberater/innen.
- ²Bietet das Erzbischöfliche Generalvikariat eigene Kurse nicht an, wird die Teilnahme an Kursen anderer Träger ermöglicht.

Praxisbegleitung

48. Die „Diözesanstelle Pastorale Begleitung“ bietet allen Priestern, Diakonen, Pastoral- und Gemeindeferent(inn)en Pastoral supervision, Teambesprechung, Gemeindeberatung und Konsultationen (im Sinne einer orientierenden Kurzberatung) an.

Formelle Kriterien

49. ¹Das 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.
- ²Die Priester werden an der allgemeinen Weiterbildungsplanung und die Kursgruppen an der besonderen Planung und Durchführung der Weiterbildung beteiligt.

³Die 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.

⁴Im Kursprogramm und in der Gestaltung der einzelnen Veranstaltungen ist die Förderung des geistlichen Lebens der Priester ein wesentlicher Bestandteil.

Inhaltliche Kriterien

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

Orientierung an den kirchlichen Grundvollzügen:

¹Die 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. ²Für die daraus sich ergebenden Situationen der Seelsorge gibt die Weiterbildung Impulse und bietet Gelegenheit und Kriterien für deren Reflexion.

³Schwerpunktsetzungen durch den Erzbischof, die er aufgrund von Beratungen in den entsprechenden Gremien (z. B. Erzbischöflicher Rat, Diözesanapostalarat, Kommission für die Weiterbildung der Priester, Diakone, Pastoral- und Gemeindeferenten/innen) getroffen hat, bilden die Grundlage. ⁴Von konkret formulierten Gesamtzielen her wird ein Fortbildungsbedarf abgeleitet, jeweils konkretisiert auf die einzelnen Felder der kirchlichen Grundvollzüge.

⁵Im Gesamtprogramm sowie in Bezug auf Kursgruppen und Einzelne wird darauf geachtet, dass alle kirchlichen Grundvollzüge angemessen berücksichtigt und Einseitigkeiten vermieden werden. ⁶Zudem werden aktuelle Themen aufgegriffen und entsprechende Angebote formuliert.

Orientierung an der angestrebten Kompetenz:

¹Zu den Dimensionen einer ganzheitlichen Kompetenz gehören

- der spirituelle Bereich
- der sachlich-fachliche Bereich
- der persönlich-kommunikative Bereich
- der institutionelle Bereich¹

²Für jede Veranstaltung wird ein Schwerpunkt aus diesen Bereichen festgelegt.

³Für die Erstellung eines Angebots ist bedeutsam, welcher Bereich je nach Lebensalter schwerpunktmäßig angesprochen werden soll.

¹ Eine solche Aufgliederung 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

51. 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

52. ¶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

53. ¹Voraussetzungen 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.
- ²In 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.
- ³Vor Entscheidungen über eine langfristige Fortbildung ist der dienstvorgesetzte Pfarrer (bei Pfarrern der Dechant) anzuhören.

Eigeninitiativ-Veranstaltungen

54. ¹Für z. B. von Jahrgangsgruppen in Eigeninitiative geplante Veranstaltungen (Exerzitien, Seminare, Werkwochen) ist die Anerkennung durch die Abteilung 503 Aus- und Weiterbildung erforderlich. ²Kriterien für die Anerkennung sind die in dieser Ordnung dargestellten Ziele und Aufgaben.
- ³Anerkennungsfähige Veranstaltungen werden von der Gruppe selbst organisiert, die Trägerschaft liegt bei der Abteilung 503 Aus- und Weiterbildung. ⁴Die Eigenbeteiligung wird im selben Rahmen wie bei den Angeboten der Abteilung erhoben.

Finanzieller Eigenanteil

55. ¹Es wird bei allen Veranstaltungen in der dritten Bildungsphase ein finanzieller Eigenanteil mindestens in Höhe des festgelegten Teilnehmerbeitrags erhoben.
- ²Fahrtkosten zu Weiterbildungsveranstaltungen werden nicht erstattet.
- ³Exerzitien von Gruppen (z. B. Weihejahrgänge) sind den von der Abteilung 503 Aus- und Weiterbildung getragenen Bildungsveranstaltungen gleichgestellt.
- ⁴Einzelne können für ihre Exerzitien einen Zuschuss beim Exerzitiensekretariat beantragen.

Förderung von externer Weiterbildung

56. ¹Insofern keine vergleichbaren Veranstaltungen der Abteilung 503 Aus- und Weiterbildung angeboten werden, kann bei dienstlichem Interesse Dienstbefreiung und ein Zuschuss zu den Veranstaltungskosten gewährt werden. ²Die Feststellung des dienstlichen Interesses erfolgt durch den Leiter der Hauptabteilung Seelsorge-Personal.

³Näheres regeln die „Richtlinien zur Förderung von externer Weiterbildung von Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen im pastoralen Dienst“ in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Förderung der Teilnahme

57. ¹Um eine regelmäßige Weiterbildung anzuregen, führt der Dechant bzw. ²der dienstvorgesetzte Pfarrer mit denjenigen, die längere Zeit keine Weiterbildung besucht haben, ein Gespräch.

²Es werden gezielt Veranstaltungen für diejenigen durchgeführt, die nicht regelmäßig an der Weiterbildung teilnehmen.

³In regelmäßigen Abständen werden die Weihejahrgänge der Priester in besonderer Weise zu einer Veranstaltung eingeladen.

⁴Es werden jährlich mehrere offene Veranstaltungen für alle pastoralen Dienste mit unterschiedlicher Thematik angeboten.

¹*Hiermit setze ich diese Ordnung für die Priesterbildung im Erzbistum Köln in Kraft.*

²*Alle vorhergehenden Fassungen werden hierdurch ersetzt und verlieren ihre Gültigkeit.*

