

Fort- und Weiterbildung

in der

Diözese Eichstätt

Grundsätze der pastoralen Fort- und Weiterbildung

für Haupt- und Ehrenamtliche

in der Diözese Eichstätt

Fort- und Weiterbildung in der Diözese Eichstätt

Grundsätze der pastoralen Fort- und Weiterbildung für Haupt- und Ehrenamtliche in der Diözese Eichstätt

Durch die Schulung von Priestern, Diakonen, Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen im und für den pastoralen Dienst leistet die Fort- und Weiterbildung einen Beitrag zur Qualitätssicherung der Pastoral in der Diözese Eichstätt. Sie hat den Auftrag, die menschliche Reifung, theologische Bildung und pastorale Befähigung, die in vorausgegangenen Bildungsphasen und durch die berufliche sowie ehrenamtliche Praxis erworben wurden, in einer geistlichen Atmosphäre zu fördern und weiter zu entfalten, um den seelsorgerlichen Auftrag der Kirche wirksam erfüllen zu können.

Allen in der Seelsorge Tätigen soll ein Angebot unterbreitet werden in Bezug auf eine persönliche Lebens- und Glaubensbegleitung im Sinne einer Glaubenspädagogik und Glaubensinitiation.

1. Ziele

Für die Erstellung des Fort- und Weiterbildungskonzeptes gilt die Leitfrage:

Woraufhin und wofür bilden wir in der Diözese Eichstätt Haupt- und Ehrenamtliche weiter?

Bei der Beantwortung dieser Frage gibt es für die Personengruppe der Hauptberuflichen und der Personengruppe der Ehrenamtlichen Unterschiede, aber auch Einheitsmomente.

1.1 Wegbegleitung

Priester und hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen mehr und mehr lernen, die Gläubigen zu befähigen, ihre Charismen im weltlichen und kirchlichen Dienst zu entdecken, zu entwickeln und auszuüben.

In dem Wort der Bischöfe „Gemeinsam Kirche sein“ von 2015 wird in einem eigenen Kapitel auf die Bedeutung der Charismenentfaltung hingewiesen. Dort wird betont, dass hierbei ein Umdenken in Bezug auf das Ehrenamt notwendig ist. Es geht auf Zukunft hin weniger um eine Bedarfsorientierung, sondern vielmehr um eine Ressourcenorientierung (S.19).

Dabei ist die Ernstnahme und stetige Bewusstwerdung der eigenen Taufe und Firmung das wesentliche Moment für jegliches Engagement im Sinne einer Sendung in Kirche und Welt. Denn: *„Für die Charismen ist wesentlich, dass sie der Kirche geschenkt sind. Kein Mensch hat sie verdient oder könnte sie als Lohn erwerben oder dürfte sich ihrer rühmen. Ihre Entfaltung ist die freie und zugleich notwendige Weise, wie die Getauften und Gefirmten auf ihre Begegnung mit dem Evangelium und der Gnade Christi reagieren. Damit stellen die Charismen dar, dass und wie die einzelnen Getauften und Gefirmten in einer echten und vitalen Beziehung zu Gott leben und zugleich in vielfältigen Beziehungen zu ihren Nächsten.“* (ebd., S.21)

Die Ehrenamtlichen sind ihrerseits Wegbegleiterinnen und Wegbegleiter für andere Menschen. Die Ermutigung und Ermächtigung, die sie selbst durch Hauptberufliche in der Pastoral erfahren, geben sie an andere weiter. (AA 6)

Für dieses erste Ziel einer Fort- und Weiterbildung im Sinne von Wegbegleitung bedarf es einer Bildung der **eigenen Persönlichkeit**. Was wir verkünden vom Evangelium muss übereinstimmen mit dem wie wir leben und auf andere wirken. Nicht quantitative Erfolge werden die Kirchensituation auf Zukunft entscheidend verändern, sondern die personalen Qualitäten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1.2 Kompetenzerweiterung

Zweites Ziel der Fort- und Weiterbildung für alle pastoralen Dienste ist eine Kompetenzerweiterung sowohl im persönlichen Bereich wie auch für das pastorale „Handwerk“.

Für unterschiedliche Zielgruppen (u.a. unterschiedliche fachliche Qualifikation und Aufgabengebiete) braucht es ein differenziertes Angebot.

Zu klären wird sein, in welcher Weise und an welcher Stelle erworbene Kompetenzen in der Pastoral eingebracht werden können. Neue Anforderungen und Rahmenbedingungen verlangen auch nach einer Neuorientierung im Miteinander von Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen siehe „Gemeinsam Kirche sein, S. 48).

2. Inhaltliche Grundsätze

2.1 Bildung schützt die Würde der Person.

Dieser Grundsatz ist Fundament und Kern kirchlicher Fort- und Weiterbildung.

Daraus lassen sich folgende Schlüsse ziehen:

- **Bildung ist mehr als Information.** Aus diesem Grund sind nicht nur inhaltlich-fachliche Kompetenzen zu stärken, sondern auch soziale und personale Kompetenzen. Es gilt, ein Bewusstsein für die Würde der Person und der Relevanz der Beziehungen untereinander zu entwickeln und reifen zu lassen.
- **Bildung, auf der Folie des christlichen Glaubens, nimmt die Einzigartigkeit jedes Menschen in den Blick.** Sowohl in psychologischer als auch pädagogisch-theologischer Weise geht es wesentlich darum, Menschen Werte anzubieten, die die Kostbarkeit menschlichen Lebens begründen und bewahren.
- **Bildung geschieht nie in einem abgeschlossenen Raum.** Jegliche Fort- und Weiterbildung erfordert ein lebendiges und lebenslanges Lernen. Jeder Dienst, der mit Menschen zu tun hat, muss die Bildung der eigenen Person aktualisieren und reflektieren. Dies gilt auch und vor allem für alle pastoralen Dienste.
Kirche ist keine Größe außerhalb der Welt, sondern in der Welt zum Dienst an Gott und den Menschen berufen. Aktuelle gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen müssen in den Fort- und Weiterbildungsangeboten ihren Widerhall finden.
- **Bildung fördert Partizipation.** Fachliche sowie personale Kompetenzen kommen eher zur Entfaltung im gegenseitigen Miteinander und Füreinander.

2.2 Bildung ermöglicht, unterstützt und fördert communio

Die Persönlichkeit der hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bilden, ist das Fundament jeglicher Pastoral. Dafür bedarf es einer ständigen, ganzheitlichen, gemeinschaftlichen und missionarischen Formung.

Persönlichkeitsschulung dient jedoch nicht nur der Stärkung der Einzelnen, sondern ebenso der gesamten kirchlichen Gemeinschaft (communio) untereinander. Eine solche Communio-Bildung ist ein zentrales Ziel der Fort- und Weiterbildung von Haupt- und Ehrenamtlichen. Denn Kirche ist als communio ein geistlicher Ort von Gemeinschaften in den Gemeinden und in den verantwortlichen Teams der Pastoral.

Kirchliche Gemeinschaft als communio geht nicht von einem Gemeinschaftsbegriff des Idealen im Sinne einer „Wohlfühlgruppe“ aus. Unterschiedlichkeiten und damit einher gehende Konflikte und Krisen gehören zur communio dazu. Miteinander auf dem Weg zu bleiben gerade angesichts gegensätzlicher Ansichten und Standpunkte eröffnet erst den Sinn von kirchlicher Gemeinschaft. Denn die gegenseitige Offenbarung des eigenen Andersseins ermöglicht einen Zugang zu dem ganz ANDEREN.

3. Inhaltliche Schwerpunkte in Auswahl

- **Individuation und Kommunikation**
 - Klärung von Lebenswissen in Bezug auf das eigene Selbstbild-Weltbild-Gottesbild,
 - Entdeckung persönlicher Reifungs-Ressourcen und Grenzerweiterungen,
 - Entwicklung der persönlichen Leitungskompetenz
- **Wissensvermittlung**
 - Menschenbild, Theorie und Sinn des christlichen Menschenbildes
 - Ausgewählte Aspekte der Psychologie, der Philosophie, der theologischen Anthropologie

▪ **Wege der Umsetzung**

- Selbstklärung und Selbstleitung
- Entwicklung von Handlungs- und Handlungskompetenzen, die dem christlichen Glauben entsprechen
- Kommunikationstraining: Regeln der Gesprächsführung, Krisen-Diagnose und Konfliktlösungsstrategien
- Erhebung von Situationsanalysen und Zielperspektiven
- Supervisionen und methodengemäße Protokollarbeit

4. Unterschiedliche Dimensionen der Fort- und Weiterbildungsarbeit

Grundlegend für die folgenden Punkte ist ihre Grundlegung im christlichen Menschenbild.

4.1 Menschliche Dimension (Persönlichkeitsschulung)

(z. B. Psychologische Grundkenntnisse, Kommunikationsstandards, Kommunikationsschulung, Konflikttraining)

4.2 Geistliche Dimension

(z. B. Stundengebet, Lectio divina, Einübung und Pflege der Sprachfähigkeit bezüglich des eigenen Glaubens)

4.3 Intellektuelle Dimension

(z. B. Aktualisierung von theologischen und philosophischen Kenntnissen, Kirche als *communio* in Schrift und Tradition)

4.4 Pastorale Dimension

(z. B. Gemeindesituationen, Gemeindebilder, Gemeindemodelle, Mitarbeiterbindung, Teamarbeit)

Diese vier Dimensionen werden in allen Fort- und Weiterbildungsangeboten miteinander kombiniert und verschränkt.

**Strukturelemente
der pastoralen Fort- und Weiterbildung,
Beratungs- und Begleitungsangebote für
Priester, Diakone,
Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten,
Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten,
Religionslehrerinnen und Religionslehrer i. K.,
in der Diözese Eichstätt**

1. Vorbemerkungen

Dieser Leitfaden für Fort- und Weiterbildung, Beratung und Begleitung gilt für

- Priester,
- Diakone,
- Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten,
- Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten,
- Religionslehrerinnen und Religionslehrer i. K. der Diözese Eichstätt.

Er gibt einen Überblick über die Angebote im **Bildungsbereich** (Fort- und Weiterbildung) und im Bereich **Beratung und Begleitung** (Supervision, Geistliche Begleitung, Exerzitien, Organisationsentwicklung und Gemeindeberatung).

Darüber hinaus strebt er eine Vernetzung mit anderen Aus- und Fortbildungsträgern an.

Er bezieht sich auf die Zeit nach der Ausbildung.

Näheres regeln die entsprechenden Ordnungen.

2. Hinführung

- Das wichtigste „Instrument“ der Mitarbeiter/innen im pastoralen Dienst ist ihre Person mit ihren Kompetenzen. Die Entwicklung der Person und ihrer Spiritualität sowie die Reflexion des praktischen Handelns und die Förderung der fachlichen Kompetenz helfen den Mitarbeitern/innen sowohl bei der Weiterentwicklung ihrer (beruflichen) Identität und der Entfaltung ihrer Persönlichkeit, als auch bei der sachgerechten Erfüllung ihrer Aufgaben.
- Kirchliche und gesellschaftliche Wandlungsprozesse erfordern von jeder/jedem Mitarbeiter/in eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit den "Zeichen der Zeit" sowie die ständige Bereitschaft, das eigene Berufsverständnis und das berufliche Handeln auf dem Hintergrund sich wandelnder Anforderungsstrukturen und der Botschaft des Evangeliums zu reflektieren und weiterzuentwickeln.
- Fortbildungs-, Beratungs- und Begleitungsangebote fördern Sicherheit, Professionalität und Motivation im Beruf bzw. dienen der persönlichen und geistlichen Entwicklung.
- Die Teilnahme an gemeinsamen Fortbildungsveranstaltungen stärkt die Gemeinschaft der Mitarbeiter/innen und Berufsgruppen und lässt Kirche als Communio auch im hauptamtlichen Kreis erfahren.
So wird das Bewusstsein unterstützt, miteinander eine Dienstgemeinschaft im Volk Gottes zu sein.
Auf diese Weise können sowohl die Eigenständigkeit als auch die Zusammengehörigkeit der verschiedenen Dienste und Ämter deutlich werden.

- Fortbildungs-, Beratungs- und Begleitungsangebote sind wichtige Elemente der Qualitätssicherung kirchlichen Handelns.

3. Überblick über die Angebote

Ziele der begleitenden Maßnahmen und Angebote sind:

- die Wahrnehmung und Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit,
- die Vertiefung der eigenen Berufung und des geistlichen Lebens,
- die Qualifizierung und Professionalisierung der beruflichen Tätigkeit.

Folgende Dimensionen stehen dabei eng miteinander in Beziehung:

- die persönlichkeitsbildende Dimension zur Weiterentwicklung der personalen Kompetenz,
- die soziale Dimension zur Unterstützung der kommunikativen Kompetenz,
- die spirituelle Dimension zur Entfaltung der spirituellen Kompetenz,
- die (berufs-)theoretische und -praktische Dimension zur Förderung der beruflichen Kompetenz.

3.1 Fortbildung

Fortbildungen sind notwendiger Teil beruflicher Bildung, der auch nach der abgeschlossenen Ausbildung einsetzt und die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten reflektiert, erweitert und vertieft.

Aufgaben der Fortbildung sind insbesondere

- das Bewusstwerden der eigenen Persönlichkeit mit ihrer unverwechselbaren Berufung, ihren Möglichkeiten und Grenzen,
- die Einübung und Vertiefung eines spirituellen Lebens,
- die Analyse des konkreten Handlungsfeldes sowie die Reflexion und Weiterentwicklung der beruflichen Praxis,
- die Auseinandersetzung mit theologischen bzw. fachspezifischen Fragen im Hinblick auf die eigene Person und das jeweilige Aufgabengebiet,
- die Auseinandersetzung mit sozialen, politischen, ökonomischen, anthropologischen und kulturellen Entwicklungen in der gegenwärtigen Gesellschaft,
- die Unterstützung beim Umgang mit persönlichen, fachbezogenen und strukturellen Problemen und Grenzen,
- die Weiterentwicklung der Bereitschaft und Fähigkeit, Charismen zu entdecken, und Menschen zu begleiten,
- die Unterstützung der Kommunikations- und Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit im Miteinander der unterschiedlichen Dienste und Berufe auf den verschiedenen Ebenen kirchlichen Handelns.

3.2 Weiterbildung

Weiterbildung ist Teil der beruflichen Bildung, der im Sinne einer längerfristigen und qualifizierenden Maßnahme zusätzliche Fähigkeiten für eine neue Schwerpunktbildung im gegenwärtigen Tätigkeitsfeld bzw. für die Übernahme neuer Aufgaben vermittelt. Weiterbildung setzt den Abschluss der entsprechenden Ausbildungsphasen und Berufserfahrung voraus.

3.3 Zusatzausbildung

Zusatzausbildung ist der Teil beruflicher Bildung, der den Erwerb einer zusätzlichen speziellen beruflichen Qualifikation für einen besonderen Aufgabenbereich zum Ziel hat. Eine Zusatzqualifizierung muss mit einem Zertifikat, einer Berufsbezeichnung oder einer Titelführung verbunden sein.

3.4 Exerzitien

Exerzitien sind „geistliche Übungen“. Sie fördern das geistliche Wachsen eines Menschen zu einer immer tieferen persönlichen Gottverbundenheit. Sie sind in der Regel person- und prozessorientiert, orientieren sich an der Heiligen Schrift und der geistlichen Tradition der Kirche und finden unter qualifizierter Begleitung statt. Schweigend meditierendes persönliches Beten und Betrachten, die Feier der Gottesdienste und Begleitung durch Einzelgespräche und/oder geistlichen Austausch in der Exerziengruppe sind Grundelemente.

Exerzitien helfen,

- die Beziehung zu Gott wachsen zu lassen und zu vertiefen,
- zu erkennen, was trägt und für das Leben wichtig ist,
- das Leben zu ordnen.

3.5 Geistliche Begleitung

Geistliche Begleitung ist ein Fachdienst der Kirche am einzelnen Menschen. Sie hilft, dass ein Christ in seiner Beziehung zu Gott wachsen kann und unterstützt ihn auf seinem Lebensweg. Alle Themen und Fragen, die damit zusammenhängen, können in der Geistlichen Begleitung zur Sprache kommen.

Geistliche Begleitung hilft,

- die persönliche Gottesbeziehung und das eigene Gebet zu vertiefen,
- Alltagserfahrungen im Licht des Glaubens zu deuten,
- zwischenmenschliche Beziehungen aus dem Glauben zu gestalten.

Geistliche Begleitung ist person- und prozessorientiert. Sie ist gekennzeichnet durch:

- regelmäßige Gespräche mit einem/r qualifizierten Begleiter/in, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken,
- die Diskretion des Begleiters/der Begleiterin,
- die Freiheit des/der Begleiteten.

3.6 Supervision

Supervision im kirchlichen Arbeitsfeld orientiert sich am biblischen Menschenbild und am kirchlichen Kontext.

Mitarbeiter/-innen im pastoralen Dienst stehen in einem komplexen, von verschiedensten Anforderungen geprägten Berufsalltag. Supervision eröffnet Perspektiven, diese Zusammenhänge in den Blick zu nehmen. Die Wahrnehmung der sozialen Bezüge und das Ansetzen bei den eigenen Ressourcen bestärkt die Qualität der Arbeit und eröffnet eine Entwicklung von möglichen Alternativen.

Supervision

- stellt jeweils die Person mit ihrer beruflichen Situation, ihren Fragen und Ressourcen in den Mittelpunkt des Beratungsprozesses,
- begleitet die Selbstwahrnehmung in der jeweiligen Situation und in den sich daraus entwickelnden Veränderungsprozessen,
- befähigt zur gezielten Aneignung hilfreicher fachlicher Vorgehensweisen (hier geht es auch um eine Vernetzung mit dem Bereich Fortbildung),
- fördert die personale Kompetenz und die Fähigkeit zur Kooperation und berücksichtigt dabei rationale und emotionale Aspekte,
- unterstützt gelingende Teamarbeit: Zielformulierungen, Rollenklärung, Beschreibung und Delegation von Aufgabenstellungen,
- befähigt, aktuelle Konfliktsituationen am Arbeitsplatz zu bearbeiten und unterstützt einen konstruktiven Umgang mit fremder und eigener Leitung,
- basiert auf der Voraussetzung der Schweigepflicht, das heißt, es dürfen ohne Einverständnis der Beteiligten keine personenbezogenen Informationen an Dritte weitergegeben werden.

3.7 Organisationsentwicklung und Gemeindeberatung

Organisationsentwicklung und Gemeindeberatung (OE/GB) ist ein vertraulicher, zeitlich begrenzter Beratungsprozess, zur Unterstützung von

- Pfarreien,
- Pastoralräume,
- pastoralen Gremien
- und anderen kirchlichen Einrichtungen und Gruppen

Sie ist u.a. hilfreich bei:

- Strukturellen Veränderungsprozessen,
- Neuorientierung in der Pastoralen Arbeit,
- Bewältigung von Konflikten,
- Teamentwicklung.

Ihre Arbeitsweise ist systemisch, d.h.:

- Einbeziehung der Betroffenen,
- Berücksichtigung der vorgegebenen Strukturen,
- Zielorientierung,
- Prozessorientierte Arbeitsweise.

4. Vernetzung und Kommunikation

Die Vernetzung der Fort- und Weiterbildung sowie von Beratung und Begleitung wird abgesichert durch die Einrichtung einer **Ständigen Konferenz für Bildung, Beratung und Begleitung**. Ihr gehören an:

- der Dienstgeber in Person des Generalvikars
- der Leiter der Personalkammer
- ein/e ständige/r Vertreter/in der Hauptabteilung Religionsunterricht, Schulen und Hochschulen
- ein/e ständige/r Vertreter/in der Hauptabteilung Pastoral und Kirchliches Leben
- ein/e ständige/r Vertreter/in der Hauptabteilung Diakonale Dienste und Apostolat
- die/der theologische Referentin/Referent des Tagungshauses Schloss Hirschberg
- Vertreter/in des Exerzitienreferates
- Vertreter/in aus dem Bereich Supervision
- Sprecher/in der AG Organisationsentwicklung und Gemeindeberatung

Der Generalvikar kann weitere Personen hinzuziehen.

Im Vorfeld der Konferenz wird das Gespräch mit den Vertreter/innen der Berufsgruppen gesucht.

Die Konferenz wird vom Leiter der Personalkammer geleitet und tritt mindestens einmal im Jahr zusammen.

Die Konferenz hat folgende Aufgaben:

- Beobachtung von aktuellen Entwicklungen und deren Relevanz für die verschiedenen kirchlichen Aufgabenbereiche,
- Umsetzung, Reflexion und Weiterentwicklung des vorliegenden Leitfadens,
- die zielgruppenorientierte Analyse des Fort-, Weiterbildungs-, Beratungs- und Begleitungs-Bedarfs sowie ihre Umsetzung in Bildungs-, Beratungs- und Begleitungsangebote,
- Formulierung, Weiterentwicklung und Sicherung von Qualitätsstandards für die Angebote,
- Austausch über die Anliegen der Berufsgruppen,

- Abstimmung über die Programme für die Fort- und Weiterbildung, Beratungs- und Begleitungsangebote der verschiedenen Berufsgruppen,
- Vernetzung der Fort- und Weiterbildung mit der Ausbildung der verschiedenen Berufsgruppen.

5. Verantwortung und Verbindlichkeit

Fort- und Weiterbildung, Beratung und Begleitung sind Aufgaben sowohl des Dienstgebers als auch jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder Mitarbeiterin:

- Die **Mitarbeiter/innen** sind verpflichtet sich um regelmäßige Fort- und Weiterbildung, um Geistliche Begleitung, Exerzitien und Supervision zu bemühen.
- Der **Dienstgeber** verpflichtet sich, dieses Bemühen der Mitarbeiter/innen zu unterstützen und stellt ein Zeitkontingent, ein entsprechendes inhaltliches und personelles Angebot sowie eine angemessene finanzielle Förderung zur Verfügung.
- Die Diözesanleitung **empfiehlt** den Mitarbeitern/innen nachdrücklich die jährliche Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, die für die berufliche Tätigkeit als förderlich angesehen werden. Ebenso empfiehlt sie die jährliche Teilnahme an Exerzitien. Darüber hinaus trifft sie Regelungen für eine **verpflichtende** Teilnahme an Fortbildungen.

Ordnung

Der Fort- und Weiterbildung, Beratungs- und Begleitungsangebote für Priester, Diakone, Pastoralreferentinnen und Pasto- ralreferenten, Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, Religionsleh- rerinnen und Religionslehrer im Bistum Eichstätt

1. Allgemeines

Eckpunkte
1.1 Die Ordnung gilt für folgende Berufsgruppen: <ul style="list-style-type: none">▪ Priester▪ Diakone▪ Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten▪ Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten▪ Religionslehrerinnen und Religionslehrer i.K. der Diözese Eichstätt
1.2 Ziel ist eine <u>einheitliche</u> Ordnung für alle genannten Berufsgruppen. ¹

2. Fortbildung

Eckpunkte
2.1 Für alle genannten Berufsgruppen gilt eine Verpflichtung zur Fortbildung.
2.2 <u>Verpflichtend</u> sind zwei "Arbeitswochen" in zwei Jahren. ² Dienstlich angeordnete Maßnahmen und Weiterbildungen werden dabei angerechnet.
2.3 Der Dienstgeber kann Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen <u>anordnen</u> .

¹ Dies schließt berufsgruppenspezifische Regelungen oder individuelle Vereinbarungen nicht aus.

²

- bei 5-Tage-Woche: 10 Tage / zwei Jahre

- bei 6-Tage-Woche: 12 Tage / zwei Jahre

Diese Tage können additiv durch einzelne Maßnahmen in Anspruch genommen werden.

ABD und Dienstordnungen für Gemeindereferenten und Pastoralreferenten sehen zwar eine Verpflichtung zur Fortbildung vor (s.o. Pkt. 1), ein zeitlicher Rahmen ist dort allerdings nicht angegeben.

Die staatliche Vorgabe einer Fortbildungsverpflichtung für Lehrkräfte: KMBek vom 09. August 2002 – 12 Fortbildungstage innerhalb von 4 Jahren – wurde von der Schulabteilung für Religionslehrkräfte und Gemeindereferenten übernommen.

Bei Nichterfüllung der Fortbildungsverpflichtung ist eine transparente Regelung zu treffen (zunächst: Gespräch des Dienstvorgesetzten bzw. Personalverantwortlichen mit dem Mitarbeiter, der Mitarbeiterin ...)

2.4 Jeder Mitarbeiterin, jedem Mitarbeiter stehen darüber hinaus für die Teilnahme an <u>freiwilligen</u> Fortbildungen, Exerzitien, Besinnungstagen <u>insgesamt</u> zwei Arbeitswochen pro Jahr zur Verfügung. ³
2.5 <u>Angeordnete</u> Qualifizierungsmaßnahmen sind Dienstzeit (incl. Reisezeiten).
2.6 Für die Teilnahme an <u>verpflichtenden</u> und genehmigten <u>freiwilligen</u> Fortbildungen (vgl. 2.8 und 2.9) erfolgt eine Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Vergütung, soweit die Maßnahme in die regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters fällt.
2.7 Für <u>verpflichtende</u> Fortbildungen (incl. angeordnete Maßnahmen) werden die Gesamtkosten der Maßnahme (Fortbildungs-, Fahrt-, Übernachtungskosten etc.) vom Dienstgeber übernommen.
2.8 Kostenübernahme für <u>freiwillige</u> Fortbildungen: a) Erkennt der Dienstgeber auf Antrag bei einer freiwilligen Fortbildung ein weit überwiegend dienstliches Interesse an, werden die Kosten vom Dienstgeber übernommen. b) Es besteht auch die Möglichkeit, dass zwar Dienstbefreiung für eine freiwillige Fortbildung gewährt wird, aber die Kosten nicht vom Dienstgeber übernommen werden.
2.9 Fortbildungen müssen vom Dienstgeber genehmigt werden. Der Antrag auf Fortbildungen ist vier Wochen vor Beginn der Maßnahme einzureichen. Vorab ist die Zustimmung des örtlichen Dienstvorgesetzten im pastoralen Bereich einzuholen. Nach Abschluss der Maßnahme legt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die Teilnahmebescheinigung beim Dienstgeber vor. Diese wird in den Fortbildungsakt übernommen und dient dem Nachweis der Erfüllung der Fortbildungsverpflichtung. ⁴

³ Orientiert an den Dienstordnungen für

- Pastoralreferenten: ABD Teil C, 1, II, § 11 (3): 12 Tage/Jahr
- Gemeindeferenten: ABD Teil C, 2, II, § 9 (3): 12 Tage/Jahr

Protokollnotiz zu § 11 Absatz 3 (Pastoralreferenten):

"Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf sechs Tage in der Kalenderwoche beträgt der Anspruch auf Qualifizierung in jedem Kalenderjahr zwölf Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit vermindert sich der Anspruch entsprechend. Beschäftigte haben bei

- einer Ein-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für zwei Arbeitstage,
- einer Zwei-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für vier Arbeitstage,
- einer Drei-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für sechs Arbeitstage,
- einer Vier-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für acht Arbeitstage,
- einer Fünf-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für zehn Arbeitstage,
- einer Sechs-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für zwölf Arbeitstage.

Die entsprechende Protokollnotiz ist für Gemeindeferenten identisch.

Das "grüne Handbuch" des Bistums bezieht sich auf ABD Teil 1 A, 1 §§ 5 u. 5a; die einschlägigen Vorschriften dort gelten also nicht für Gemeindeferenten und Pastoralreferenten:

An den genannten Stellen des ABD heißt es ausdrücklich bei beiden Berufsgruppen identisch:

"Abweichend von § 29 Absatz 1 a Buchstabe d, Doppelbuchstabe aa Teil A, 1. und § 5 a Absatz 1 Teil A, 1. stehen für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen und für Exerzitien, Einkehrtage ..."

⁴ Die Fortbildungstermine sind so zu wählen, dass sie den sonstigen dienstlichen Verpflichtungen möglichst nicht entgegenstehen.

Bei Religionslehrern ist die Protokollnotiz zu ABC Teil C, 3, § 13 zu beachten: "Wegen der Rückbindung an die staatlichen Vorgaben (Lehrerdienstordnung) können Religionslehrkräfte nach § 1 Absatz 1 in der Regel an freiwilligen beruflichen Fortbildungen (vgl. § 5a Absatz 1 Teil A, 1.) nur teilnehmen, wenn dadurch kein Religionsunterricht ausfällt."

Die Genehmigungsverfahren sollen für die verschiedenen Berufsgruppen möglichst angeglichen und vereinfacht werden.

3. Exerzitien

Eckpunkte
3.1 Der Dienstgeber empfiehlt die jährliche Teilnahme an Exerzitien.
3.2 Die Dauer der Exerzitien kann die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter selbst festlegen. Insgesamt stehen jeder Mitarbeiterin, jedem Mitarbeiter für die Teilnahme an freiwilligen Fortbildungen, Exerzitien, Besinnungstagen zwei Arbeitswochen pro Jahr zur Verfügung, davon maximal eine Woche für Exerzitien (vgl. 2.4).
3.3 Für die Teilnahme an Exerzitien erfolgt eine Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Vergütung. ⁵
3.4 Exerzitien müssen vom Dienstgeber vorab genehmigt werden. ⁶

4. Geistliche Begleitung

Eckpunkte
4.1 Die Diözese hat ein Interesse daran, dass möglichst viele pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Geistliche Begleitung wahrnehmen.
4.2 In der Regel finden die Begleitgespräche etwa alle vier Wochen statt.
4.3 Die Kosten für die Fahrtstrecke innerhalb der Diözese Eichstätt werden erstattet. Ausnahmeregelungen sind genehmigungspflichtig (durch den Dienstgebervertreter).

5. Supervision

Eckpunkte
5.1 Für Supervision gilt die "Ordnung für die Supervision der hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diözese Eichstätt" vom 1. September 2016, veröffentlicht im Pastoralblatt 6/2016, 151-156.

⁵ Religionslehrerinnen und Religionslehrer nehmen die Exerzitien in der unterrichtsfreien Zeit.

⁶ Die Termine sind so zu wählen, dass sie den sonstigen dienstlichen Verpflichtungen (z.B. Schulunterricht) nicht entgegenstehen.

6. Gemeindeberatung

Eckpunkte
6.1 Für die Gemeindeberatung gilt das Statut für die Arbeitsgemeinschaft Organisationsentwicklung und Gemeindeberatung vom 15. März 2010, veröffentlicht im Pastoralblatt 3/2010, 64-66.

7. Versicherungsschutz

Eckpunkte
7.1 Für die Teilnahme an Fortbildungen, Exerzitien, Geistlicher Begleitung, Supervision, Gemeindeberatung besteht Versicherungsschutz.