



Vorlage

des Synodalforums II

„Priesterlicher Existenz heute“

zur Ersten Lesung

auf der Dritten Synodalversammlung (3.-5.2.2022)

für den Handlungstext

„Persönlichkeitsbildung und Professionalisierung“

[Abstimmungsergebnis im Forum: 26 Ja, 2 Nein]

Die Verbrechen des sexuellen Missbrauchs haben erhebliche Mängel in der Professionalität und Persönlichkeitsbildung von Priestern aufgedeckt. Das Synodalforum „Priesterliche Existenz heute“ bringt deshalb fünf Voten für diesen Bereich ein:

1. Persönlichkeit(sbildung) von Priestern und pastoralen Mitarbeiter*innen

Einführung

In der MHG-Studie wird darauf hingewiesen, dass sexualisierte Gewalt oft in engem Zusammenhang mit einer unreifen und gestörten Persönlichkeit der Täter steht (vgl. Typologie beschuldigter Kleriker).¹ Sie hat dies in Bezug auf Priester als eine der Ursachen festgestellt. In diesem Zusammenhang hat die Persönlichkeit(sbildung) eine besondere Bedeutung. Für den pastoralen Dienst reichen die notwendige und vertiefte theologische Ausbildung und dauerhafte Fortbildung nicht aus. Es muss zudem dem abwegigen Verständnis entgegengetreten werden, dass eine Befähigung zum priesterlichen Dienst sozusagen automatisch mit der Weihe verliehen werde. Eine gereifte und gefestigte Persönlichkeit und Persönlichkeitsbildung sind unerlässlich für jeden pastoralen Dienst.

¹ Vgl. „Sexueller Missbrauch an Minderjährigen durch katholische Priester, Diakone und männliche Ordensangehörige im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (MHG-Studie), S. 281f.

Zahlreiche Dokumente haben sich bereits mit der Persönlichkeitsbildung der Priester und pastoralen Mitarbeiter*innen befasst.² Es zeigt sich jedoch in vielfältigen Praxis-Erfahrungen, dass ein Umsetzungsproblem vorliegt. Um die wichtigen Elemente der Persönlichkeitsbildung tatsächlich im Leben einzuüben, bedarf es des Controllings und der Evaluation, um im Interesse aller aus der Freiwilligkeit in die überprüfbare Verpflichtung zu gelangen.

Antrag

Die Synodalversammlung möge beschließen, dass von der Deutschen Bischofskonferenz eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen wird, um in einem zweijährigen Prozess eine überdiözesane Rahmenordnung für die Persönlichkeitsbildung von Priestern und pastoralen Mitarbeiter*innen bzw. Kolleg*innen zu erarbeiten und entsprechend ihrer Zuständigkeit zu erlassen/einzusetzen.

Dabei soll die Rahmenordnung besonders auf dem Hintergrund von Controlling und Evaluation der Persönlichkeitsbildung Folgendes umfassen: die wichtigen Bereiche der spirituellen und kulturellen Kompetenz, sowie der Dialogfähigkeit, Kollegialität und Umgang mit Mitarbeiter*innen, der Beziehungsfähigkeit, der Sexualität und der Evangelischen Räte Armut und Gehorsam für die Persönlichkeitsbildung ausführen und dabei alle in der Pastoral Tätigen integrieren.

- Die Bischöfe schaffen Rahmenbedingungen, damit Priester und pastorale Mitarbeiter*innen Zeit und Wege finden, um ein spirituelles Leben führen zu können. Zugleich benötigt spirituelles Leben auch eine Form von organisierter Begleitung und Qualitätssicherung (z.B. durch Mitarbeiterjahresgespräche).
- Die Bischöfe schreiben den Besuch von Fortbildungen vor, um das lebenslange Lernen zu ermöglichen und zu vermitteln, dass der Glaube eine historische Dimension benötigt, um nicht zur Ideologie zu werden.
- Die Bischöfe garantieren, dass Fortbildungen mit psychologischen Themen und Reflexionen zur Beziehungsfähigkeit angeboten werden.
- Die Bischöfe schaffen Möglichkeiten, Fortbildungen zu Themen der Sexualität zu besuchen. Die Kirche erkennt an, dass es nicht nur heterosexuelle Priester gibt. Priester und pastorale Mitarbeiter*innen müssen die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der eigenen sexuellen Orientierung zeigen. Falls es noch nicht der Fall ist, gewährleisten die Bischöfe, dass ein pastoralpsychologischer Ansprechpartner mit besonderen Kompetenzen im Bereich der Sexualität für die Priester und pastorale Mitarbeiter*innen zur Verfügung steht.
- Die Bischöfe fördern das gemeinschaftliche Leben der Priester und entwickeln Modelle, damit auch ein Leben als „Priester im Zivilberuf“ möglich werden kann. Der Priester pflegt gemäß dem evangelischen Rat der Armut einen solidarischen Lebensstil auch im Hinblick mit

² Vgl. dafür beispielsweise: PAPST FRANZISKUS, Apostolisches Schreiben *Gaudete et exultate*, in: VAS 213 (19. März 2018); DERS., Schreiben an die Priester zum 160. Todestag des Pfarrers von Ars (04. August 2019); KONGREGATION FÜR DEN KLERUS, Das Geschenk der Berufung zum Priestertum. Ratio Fundamental Institutionis Sacerdotalis, in: VAS 209 (08. Dezember 2016); SEKRETARIAT DER DEUTSCHEN BISCHOFSKONFERENZ (Hg.), Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoral-Referenten/Referentinnen, in: *Die deutschen Bischöfe* 96 (01. Oktober 2011); DASS. (Hg.), Rahmenordnung für die Priesterbildung, in: *Die deutschen Bischöfe* 73 (12. März 2003); PAPST JOHANNES PAUL II., Nachsynodales Apostolisches Schreiben *Pastores dabo vobis*, in: VAS 105 (29. März 1992).

dem Umgang mit der Schöpfung. Privilegien des Priesterstandes werden hinterfragt und abgebaut.

- Die Bischöfe setzen sich dafür ein, einheitliche Regelungen in Bezug auf Mitarbeiterführung, Dienstanweisungen und Arbeitsplatzbeschreibungen für Priester in den deutschen Bistümern zu treffen.

Im Rahmen dessen wird von den deutschen Bischöfen bedacht, dass nicht nur die frühen und mittleren Jahre von Priestern zu betrachten sind - häufig traten sexuelle Gewalttaten nach 10 bis 15 Jahren priesterlicher Tätigkeit auf -, sondern dass die Erfordernisse der großen Gruppe von Priestern im Ruhestand einer besonderen Aufmerksamkeit bedarf. Eine Professionalisierung in diesem Bereich könnte beispielsweise beinhalten, dass die Bistümer die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, dass Pfarrhaushälter*innen weiterhin bei Priestern im Ruhestand angestellt bleiben können.

2. Professionalisierung des Personaleinsatzes, der Personalentwicklung und des Qualitätsmanagements

Einführung

Die Ausübung eines Berufs bedarf der Professionalität - also auch die Ausübung aller pastoralen Berufe, einschließlich des Berufs des Priesters, und zwar auf allen Ebenen der kirchlichen Hierarchie. Das Erlernen und Einhalten professioneller Standards ist im heutigen gesellschaftlichen Kontext eine entscheidende Basis für glaubwürdiges pastorales Handeln, auf der Verkündigung sich Gehör verschafft, liturgische Feiern Menschen berührt und mitnimmt und diakonischer Dienst sich im Spektrum anderer Anbieter bewährt. Professionelle Qualität ist nicht das Gegenteil von geistlicher Qualität, sondern der Ausdruck ihrer Verbindlichkeit und ihrer Glaubwürdigkeit.

Wenn im Folgenden terminologisch Anleihe genommen wird bei Personal- und Organisationsentwicklung, so ist dies einerseits selbst schon dem Anliegen nach professioneller Klarheit und Konkretheit geschuldet und andererseits als Beitrag zur Bearbeitung jener systemischen Missstände zu verstehen, denen zu begegnen uns durch die MHG-Studie aufgetragen ist. Hat sich doch in der römisch-katholischen Kirche bis in hohe Leitungsebenen hinein gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit von Machtmissbrauch und sexueller Gewalt dort steigt, wo ein Mangel an Professionalität vorliegt. Die Zugehörigkeit zum Klerikerstand und damit verbundenen Erwartungen an falsch verstandene Loyalität und bisweilen unkritischen Gehorsam innerhalb der kirchlichen Hierarchie überlagerten vielfach das Bewusstsein und die Bereitschaft, kirchliches Handeln professionell aufzustellen, regelmäßig zu kontrollieren und zu evaluieren. Im Ergebnis hat dies zu einem - oft selbst bei gutem Willen - ungeeigneten Umgang mit Problemen und nicht zuletzt auch zu ihrer Vertuschung geführt. Dem setzt der Synodale Weg mit diesem Beschluss seine Initiative zur Professionalisierung des Personaleinsatzes, der Personalentwicklung und des Qualitätsmanagements auf allen Ebenen und in allen Berufsgruppen in unserer Kirche entgegen, damit pastorales Handeln als geistlich motiviertes und ausgerichtetes Handeln in unserer Gesellschaft zukunftsfähig bleibt.

Antrag

Die Synodalversammlung möge beschließen, dass eine von der Deutschen Bischofskonferenz und vom Zentralkomitee der deutschen Katholiken eingesetzte Arbeitsgruppe ernannt und beauftragt wird, in der Personalverantwortliche der Diözesen sowie Personen aus den verschiedensten Berufsgruppen mitwirken. Die Leitung und Koordination dieser Arbeitsgruppe ist durch externe Fachexpertise, z.B. im Personalbereich, in der Personalentwicklung und im Qualitätsmanagement tätiger Beraterinnen und Berater, sicherzustellen. Binnen 24 Monaten nach Annahme dieses Beschlusses soll diese Arbeitsgruppe eine überdiözesane Rahmenordnung mit Standards zur Professionalisierung von Personaleinsatz, Personalentwicklung und Qualitätsmanagement erarbeiten, die auf allen Ebenen systematisch zu gestalten sind:

- a) für ein transparentes Einsatz- und Versetzungsverfahren sowie für die Besetzung von Stellen (Professionalisierung des Personaleinsatzes),
- b) für eine strategische Personalplanung und -entwicklung - einschließlich notwendiger Bildungsbedarfsanalysen - mit Standards für die Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung, die (Team-) Supervision und das (Team-) Coaching (Professionalisierung der Personalentwicklung),
- c) für ein strategisches Qualitätsmanagement mit besonderem Fokus auf Standards für Leitung und Führung (Professionalisierung des Qualitätsmanagements).

Die in der überdiözesanen Rahmenordnung definierten Standards sind auf diözesaner Ebene umzusetzen. Dazu sind bestehende Regelungen zu würdigen, zu überprüfen und im Sinne der angestrebten Professionalisierung weiter zu entwickeln bzw. anzupassen.

Begründung

a. Professionalisierung des Personaleinsatzes

Die Notwendigkeit professionellen Handelns im Personaleinsatz gilt für alle Ebenen der kirchlichen Hierarchie, für alle pastoralen Berufsgruppen und alle Bereiche kirchlichen Handelns. Für jede Stelle im kirchlichen Dienst braucht es ein klar beschriebenes Anforderungsprofil, eine Stellenbeschreibung und -ausschreibung sowie ein standardisiertes, transparentes Bewerbungsverfahren und Auswahlverfahren.

Insbesondere muss zukünftig deutlich sein: Die Weihe ermächtigt zweifellos zu bestimmten, dem Priester oder Bischof vorbehaltenen kirchlichen Vollzügen. Aber sie ersetzt weder Qualifikation noch Begabung und entbindet den Geweihten nicht von der Notwendigkeit, sich anforderungs- und aufgabenbezogen weiterzubilden und sich an professionellen Standards messen zu lassen. Die Diözesanleitung trägt Sorge dafür, dass kirchliches Personal, ob Kleriker oder Laie, anforderungs- und qualifikationsgerecht eingesetzt und dazu ggf. mit den nötigen Kompetenzen ausgestattet wird. Das ist in vielen (Erz-) Diözesen noch nicht der Fall. Hier bedarf es eines Umdenkens mit dem Ziel der flächendeckenden und selbstverständlichen Einführung von Anforderungsprofilen, Stellenbeschreibungen, transparenten Stellen-ausschreibungen sowie standardisierten Bewerbungsverfahren. Die nachweisliche theoretische und berufspraktische Qualifikation, die persönliche Eignung und das berufliche Interesse sollten - bis auf jene Vollzüge, die

zusätzlich die Weihe voraussetzen - die einzigen Parameter sein, die im Rahmen von Besetzungsverfahren zur Bewertung und Besetzungsentscheidung herangezogen werden. Besetzungsverfahren sind grundsätzlich so transparent zu gestalten, dass eine Besetzungsentscheidung jederzeit nachvollzogen werden kann.

b. Professionalisierung der Personalentwicklung

Strategische Personalentwicklung und daraus resultierende Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen sind unabdingbar für die Professionalität kirchlichen Handelns. Dafür Sorge zu tragen ist Teil der pastoralen Verantwortung jeder Diözesanleitung. Zur Professionalität kirchlichen Handelns gehören insbesondere die an aktuellen und zukünftigen Aufgaben orientierte Bildungsbedarfsanalyse und auf dieser Basis die anforderungs- und aufgabenspezifische Qualifikation und Weiterbildung von Mitarbeitenden. Alle im kirchlichen Dienst Tätigen, Kleriker und Laien, haupt- und nebenamtlich Beschäftigte, haben das Recht und zugleich die Pflicht, sich ihren jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen, aber auch ihren Interessen und Begabungen entsprechend (weiter) zu qualifizieren und so zur Transparenz und Qualität kirchlichen Handelns beizutragen. Die Verpflichtung zur lebenslangen Weiterbildung ist und bleibt eine Dimension von Professionalität. Sie ist durch positive Anreize für qualitativvolles Handeln zu ergänzen und der Gewinn einer *Selbstverpflichtung* zu lebenslangem Lernen herauszustellen (intrinsische Verbindlichkeit). Wer sich dieser Verpflichtung jedoch dauerhaft verweigert, muss dienstrechtlich belangt werden können (Disziplinarordnung). Hier sind die Vorgaben des Kirchenrechts ebenso zu berücksichtigen wie die berechtigten Erwartungen des (Pastoral-)Teams, der Ehrenamtlichen und der Menschen im Sozialraum.

Die Personalentwicklung ist immer elementare Führungsaufgabe und muss daher grundsätzlich in der Organisationsstruktur eines Bistums sichtbar sein. Insofern müssen die diözesanen Organisationsstrukturen - wo dies noch nicht geschehen ist - dem z.B. durch Einrichtung entsprechender Stabstellen oder Zentralabteilungen Rechnung tragen. Dazu dient nicht nur eine adäquate Organisationsstruktur, sondern auch die eindeutige Zuteilung der für die Aufgaben notwendigen Befugnis und Qualifikation. Organisationsstruktur und Kompetenzen sind so zu gestalten, dass effiziente und zielgerichtete Maßnahmen zur Personalentwicklung entwickelt und umgesetzt werden können.

c. Professionalisierung des Qualitätsmanagements

Das Recht und die Pflicht zur Qualifikation und Weiterbildung entsprechend des jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs muss Wesenszug für alle haupt- oder nebenamtlich im kirchlichen Dienst Tätigen sein. Wer Leitungsaufgaben in der Kirche übernimmt, muss darauf intensiv vorbereitet und während seiner Tätigkeit konsequent begleitet werden. Das gilt für alle Ebenen kirchlichen Handelns und der kirchlichen Hierarchie und beinhaltet - neben geistlicher Begleitung, Exerzitien und regelmäßigen spirituellen Auszeiten - ausdrücklich auch Supervision, Einzel- und Teamcoaching und Methoden der individuellen Personalentwicklung und Teambegleitung.

Zwei Jahre nach Beschluss dieser Vorlage sollen überdiözesanweit alle Standards soweit erstellt sein, dass sie eingeführt und erprobt werden können. Dabei sind diejenigen Tätigkeitsfelder zu priorisieren, die mit einer Leitungs- und Führungsverantwortung einhergehen. Nach weiteren zwei Jahren der diözesanen Umsetzung erfolgt eine Evaluierung aller Standards auf der Ebene der (Erz-)Diözesen mit Rückmeldung an die überdiözesane Ebene und ggf. deren Weiterentwicklung/Anpassung auf der überdiözesanen wie diözesanen Ebene. Ziel ist es, in beständig wiederkehrende Evaluationsphasen weitergehenden Entwicklungsbedarf zu erkennen und diesen fortlaufend in Standards aufzunehmen. Zur organisatorischen Sicherstellung dieses Ziels wird das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz der Synodalversammlung einen diesem Ziel Rechnung tragenden Beschlussvorschlag unterbreiten.

3. Professionelle kirchliche Laienämter in ihrem Zusammenspiel mit dem Weihepriestertum

Einführung

Die Berufsgruppen der Gemeinde- und Pastoralreferent*innen sind seit Jahrzehnten ein wesentlicher Bestandteil der Pastoral der römisch-katholischen Kirche im deutschsprachigen Raum. Dieser ist mit Blick auf den anstehenden Paradigmenwechsel von einer klerikalen zu einer synodalen Kirche auch für die Weltkirche von großer Bedeutung, denn er ermöglicht eine ‚synodale‘ Einbettung des von Klerikalismus gefährdeten priesterlichen Dienstes in die Weggemeinschaft unterschiedlicher Kirchenämter. Klerikalismus gründet u.a. in der binären Differenz von Klerus und Laien. Gemeinde- und Pastoralreferent*innen überschreiten diese Binarität einer Klerus-Laien-Differenz jedoch in Richtung einer pluralen Ämterordnung, die im Sinne der neutestamentlichen Anfänge eine geistgewirkte Vielfalt von kirchlichen Ämtern anerkennt.

Sie setzen damit fort, was im II. Vatikanum beginnt, wenn die Möglichkeit genannt wird, dass Laien „zu unmittelbarer Mitarbeit mit dem Apostolat der Hierarchie berufen“ (LG 33) sind und Aufgaben übernehmen, die „enger mit den Aufgaben der Hirten verbunden sind“ (AA 24). Als nichtgeweihte, aber bischöflich gesandte Amtsträger*innen (vgl. CIC can. 145 §1) sprechen sie, z. B. wenn sie predigen, nicht in ihrem eigenen Namen, sondern im Namen der Kirche. Aus dieser Erfahrung ergeben sich wichtige Handlungsschritte.

Antrag

Die Synodalversammlung möge beschließen, dass die Deutsche Bischofskonferenz und das Zentralkomitee der deutschen Katholiken unter Einbezug der Berufsverbände der Pastoral- und Gemeindeferent*innen eine gemeinsame Arbeitsgruppe einsetzen. Sie soll die ämtertheologischen und pastoralen Chancen, die sich aus dem einmaligen Zusammenspiel professioneller kirchlicher Laienämter mit dem Weihepriestertum ergeben, sowohl für die Kirche in Deutschland, als auch mit Blick auf die Weltkirche fruchtbar machen. Dabei sind sowohl eine Auseinandersetzung mit der pastoralen Praxis (z. B. das Primat einer gemeinsamen Ausbildung, die Notwendigkeit wechselseitiger Vorgesetztenfunktion ja nach Funktion, die Erweiterung aller Gremien, in denen Kleriker vertreten sind, um die professionellen Laiendienste), als auch theologische Klärungen zu erbringen. Die Arbeitsgruppe sollte innerhalb eines Jahres nach dem Ende des Synodalen Weges ihre Arbeit aufnehmen und nach zwei Jahren nach dem Ende des Synodalen

Weges erste entsprechende Erkenntnisse und die daraus resultierenden Folgen für die Ausbildung und Praxis aller pastoralen Berufe der Öffentlichkeit präsentieren.

4. Priester im Nebenamt

Einführung

Das Verständnis vom Priesteramt erfährt in unseren Tagen starke Umbrüche. Es ist nicht nur der Nachwuchsmangel und der Missbrauch durch Kleriker, die heute ein Nachdenken über die priesterliche Existenz hervorrufen. Es geht vor allem um die Schwierigkeit, priesterliches Leben und Wirken in einer sich zunehmend säkularisierenden Gesellschaft einsichtig zu machen.

Aus diesen Gründen geht es heute vorrangig darum, die Formen der Ausübung des priesterlichen Amtes neu zu überdenken. Priester arbeiten in den deutschen Diözesen als Pfarrer oder sind als Mitarbeiter im gemeindlichen Dienst tätig. Daneben aber gibt es auch Priester, die einen anderen Beruf innehaben: Professoren der Theologie oder Philosophie, Lehrer für Religion, Offizielle, Generalvikare oder Priester im kategorialen Dienst wie z.B. Krankenhaus, Notfallambulanz, Behindertenseelsorge etc.

Viele Anwärter auf das Priesteramt finden erst in einem reiferen Alter zu ihrer Priesterberufung. Im Erstberuf haben sie einen anderen Beruf ergriffen, sind dort bestens ausgebildet und haben bereits einige Jahre aktiv am gesellschaftlichen Berufsleben teilgenommen. Es gibt Ärzte, Lehrer, Juristen, Sozialarbeiter, Bankkaufmänner, Steuerberater, die aufgrund der Weihe ihren alten Beruf nicht mehr ausüben. Mit der Priesterweihe steht der neue Beruf als Pfarrer an, in dem die Pastoral mit ihren vielfältigen Aufgaben bewältigt sein will. Gibt es neben dem „Zeitgewinn“ tatsächlich auch inhaltliche Gründe, weshalb die eine und gleiche Person nicht zugleich in Teilzeit Bankangestellter und in Teilzeit priesterlicher Seelsorger sein kann? Könnte ein Priester nicht im Nebenamt sein kirchliches Amt ausüben oder auch im Ehrenamt? Ist das paulinische Vorbild nicht mehr gültig? Paulus wollte die Verkündigung des Evangeliums gerade nicht in Verruf bringen und deshalb den Dienst der Verkündigung von Anfang an als „unbezahlbar“ darstellen (Apg 18,3; 1 Kor 9,18; 2 Thess 3,7-9).

Sollte es nicht in unserer Zeit auch andere berufliche Möglichkeiten für Priester geben? Ein Arzt bspw., der gleichzeitig Priester ist, würde Kontakt zu Personen unserer Gesellschaft bekommen, die ansonsten mit der Kirche nichts mehr zu tun haben (wollen). Gleiches gilt für andere Berufe unserer Gesellschaft. Aber nicht nur der Kontakt zu den Klienten oder Patienten ist von Bedeutung. Auch der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen des gleichen Fachgebietes könnte die kirchliche Profession profilierter hervortreten lassen. Die Gemeinde Gottes ist schon immer größer als die Grenzen der Pfarrei es vorgeben.

Antrag

Die Synodalversammlung möge einen Auftrag zur Prüfung geben, inwiefern kirchenrechtlich ein Dienst für Priester im Nebenamt oder Ehrenamt möglich ist. Priester, die einen anderen Beruf ausüben, können nicht im herkömmlichen Sinn als Pfarrer eingesetzt werden. Sie könnten aber im Nebenamt ihren Dienst der Spendung der Sakramente wahrnehmen und so ebenfalls zum Aufbau der Gemeinde beitragen.

Begründung

Das Modell des Priesters, der als Pfarrer lebt und handelt, bringt viele Vorteile mit sich. Vor allem die Verfügbarkeit für die vielfältigen Aufgaben ist ein Argument, das Priesteramt als „Vollzeitstelle“ und nicht als „Nebenamt“ oder „Ehrenamt“ zu konzipieren. Zu fragen ist jedoch, ob dieses Modell das einzige bleiben muss oder ob es nicht andere Modelle priesterlichen Wirkens geben kann. In anderen Ländern wird dieses berufliche Modell bereits praktiziert, ebenso beim ständigen Diakon. Wenn der Priester seinen Unterhalt mit einem anderen Beruf verdient, kann dies auch der Glaubwürdigkeit seines Dienstes zugutekommen. Er steht damit auf einer Ebene mit allen Gläubigen, die ihren Lebensunterhalt im Berufsalltag erwerben und sich in ihrer Freizeit für den Glauben engagieren.

Das priesterliche Amt soll in erster Linie der Erneuerung der Kirche dienen (PO 6). Der Priester ist nicht nur Hirte der Gottesdienstgemeinde, sondern er ist Hirte des ganzen Volkes Gottes (Pastores dabo vobis, 12). Zu diesem Volk zählen auch die Kirchenfernen, die aus der Kirche Ausgetretenen, die Nicht-Christen. Mit ihnen in Einheit zu leben und ihnen die frohe Botschaft zu verkünden, ist eine unbestreitbare Aufgabe des priesterlichen Wirkens für Gott und die Welt. Gerade unsere gegenwärtige Zeit braucht Priester, die sich für Gottes Wort einsetzen inmitten der gesellschaftlichen Bedingungen und als Fachkräfte in gesellschaftlichen Berufen andere und neue Orte der Gemeindebildung fördern.

5. Professionalisierung in der Priesterausbildung

Einführung

Im Rahmen der Professionalisierung gilt es ebenso, die Bedingungen der Ausbildung in den Blick zu nehmen. Die Ergebnisse der MHG Studie, der gesellschaftliche Wandel sowie die Infragestellung des bisherigen Priesterbildes stellen die Priesterausbildung in Deutschland vor neue Herausforderungen.

Antrag

Die Synodalversammlung unterstützt die bisher auf Ebene der Deutschen Bischofskonferenz erarbeiteten Qualitätskriterien zur Neuordnung der Priesterausbildung in Deutschland.

Die Synodalversammlung möge beschließen, dass der Ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz in seinem Prozess zur Neuordnung der Priesterausbildung folgende Kriterien ergänzend mit umsetzt:

- Die Ausbildung sollte gemäß bundesweiten einheitlichen Qualitätskriterien und Zielen durchgeführt werden, die eingefordert und kontrolliert werden. Dafür bedarf es eines gemeinsamen Qualitätsmanagements. Es wird empfohlen eine bischöflich beauftragte Person auf Ebene der Deutschen Bischofskonferenz einzusetzen. Ihre Aufgabe besteht darin, die Seminare in der Umsetzung und Einhaltung der Qualitätskriterien durch regelmäßige Besuche und Gespräche mit Leitungen und Seminaristen zu beraten und zu überprüfen. (Vgl. dafür die frühere Praxis auf Ebene der Bischofskonferenz)

- Die Ausbildung aller pastoralen Dienste geschieht unter dem Vorzeichen der späteren gemeinsamen Arbeit im Team. Um eine Kultur der Zusammenarbeit von Anfang an zu fördern und einzuüben, bedarf es nicht nur eines gemeinsamen berufsübergreifenden Pastorkurses, sondern zusätzlich zu den je eigenen Ausbildungselementen einer Zusammenarbeit der Auszubildenden aller pastoralen Berufe bereits während der ersten Ausbildungsjahre.
- Aufnahme und Ausschluss von Kandidaten werden mit diesem transparent gemäß deutschlandweit einheitlichen Kriterien kommuniziert. Dazu gehören: verbindliche Protokolle von dem Semestergesprächen des Regens mit dem Seminaristen und Einsicht in die eigene Ausbildungsakte. Grundlage hierfür ist ein Ausbildungsvertrag, der zu Beginn des Seminareintritts zwischen Diözese und Seminaristen geschlossen wird.
- Die Priesterausbildung hat zum Ziel, die Kandidaten zu integrierten, ganzheitlichen und reifen Persönlichkeiten auszubilden:
 - I. Persönlichkeitsbildung erfordert während des Studiums eine längerfristige Tätigkeit in einem pastoralen Praxisfeld und den Erwerb von Wissen im Bereich der Pastoralpsychologie.
 - II. Persönlichkeitsbildung erfordert professionelle Auszubildende. Daher sollten die Begleitenden und Auszubildenden in der Priesterausbildung vor Beginn ihrer Tätigkeit nach festgelegten Qualitätskriterien ausgewählt und ausgebildet werden. Zur ständigen Selbstreflexion sollten sie neben der verpflichtenden Supervision auch geistliche Begleitung wahrnehmen. Wo dies noch nicht durch eine entsprechende Rahmenordnung gewährleistet ist, ist dies aufzunehmen.
 - III. Persönlichkeitsbildung ist auch eng verknüpft mit der Ausbildung bzw. dem Wachstum der Beziehungsfähigkeit. Diese ist sowohl Teil der affektiven Reife als auch der pastoralen Befähigung.
 - IV. Die psychologische Begleitung ist in die Priesterausbildung zu integrieren.³ Es ist sehr empfehlenswert diese zusammen mit der Tätigkeit der anderen Ausbilder während der ganzen Ausbildungszeit anzubieten. Sie wird durch eine*n externe*n Psychotherapeut*in gewährleistet. Die freiwillige Wahl für den Priesterkandidaten, sowie eine geeignete Auswahl seitens des Seminarkollegiums muss gewährleistet werden (ähnlich der Auswahl von geistlichen Begleitern).
 - V. Persönlichkeitsbildung erfordert die Klärung der sexuellen Identität und Orientierung der Kandidaten. Die psychosexuelle Entwicklung des Kandidaten ist integraler Bestandteil der Priesterausbildung. Dazu braucht es deutliche inhaltliche Leitlinien und eine klare personelle Zuständigkeit. Es darf keine Tabuisierungen geben, da sie verdeckte Dynamiken im Kandidaten entstehen lassen können.

³ Vgl. PAPST FRANZISKUS, Amoris Laetitia, Nr. 203; Ratio Fundamentalis Nr. 190-197.