



**SVIII.1NEU**

## **Text**

**Initiator\*innen:** SV III

**Titel:** **Synodalforum II - Handlungstext  
"Persönlichkeitsbildung und  
Professionalisierung" - Erste Lesung**

---

### **Text 1. Lesung**

1 **Vorlage des Synodalforums II „Priesterlicher Existenz heute“ zur Ersten Lesung**  
2 **auf der Dritten Synodalversammlung (3.-5.2.2022) für den Handlungstext**  
3 **„Persönlichkeitsbildung und Professionalisierung“**

4 **[Abstimmungsergebnis im Forum: 26 Ja, 2 Nein]**

5 Mit zahlreichen verschiedenen Änderungsanträgen wurde beantragt, dass das SF II  
6 Folgendes würdigt:

7 Formales zur Sprache und Struktur des Textes; Hinweise zu Verschiebungen  
8 innerhalb des Textes; Anregungen zu den einzelnen Aspekten der Thematik.  
9 Die Antragskommission empfiehlt, diese Vielzahl an grundlegenden Hinweisen  
10 anzunehmen. ANNAHME

11  
12 Die Verbrechen des sexuellen Missbrauchs haben erhebliche Mängel in der  
13 Professionalität und Persönlichkeitsbildung von Priestern aufgedeckt. Das  
14 Synodalforum „Priesterliche Existenz heute“ bringt deshalb fünf Voten für diesen  
15 Bereich ein:

16 Mit mehreren Änderungsanträgen wurde beantragt, dass das SF II Folgendes  
17 würdigt:

18 Der vorliegende Handlungstext möge in mindestens 3 Handlungstexte differenziert  
19 werden.

20 Die Antragskommission empfiehlt, dies in folgender Fassung anzunehmen:  
21

22 Es werden drei Handlungstexte erstellt und in die 2. Lesung in die SV  
23 eingebraucht zu den Themen:

24 1. Professionalisierung

25 2. Theologische Aspekte des Spezifikums der professionellen Laienämter im  
26 deutschsprachigen Raum

27 3. Priesterausbildung

28 Dieser Handlungstext kann allerdings nur ausgearbeitet werden, wenn es im Sinne  
29 der Transparenz eine verbindliche Informationsweitergabe und Vernetzung der  
30 bisherigen Arbeit in Gremien und Arbeitsgruppen der DBK (Bsp.: Arbeitsgruppe zur  
31 Qualitätssicherung der Priesterausbildung) gibt.

32 Außerdem wird das Thema „Priester im Nebenamt“ ausgegliedert und auf eine post-  
synodale Behandlung verwiesen. MODIFIZIERTE ANNAHME

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

34 Mit mehreren Änderungsanträgen wurde beantragt, dass das SF II Folgendes  
35 würdigt:

36 Das Papier möge dahingehend überprüft und überarbeitet werden, welche der Voten  
37 sich auf die Spezifika von Priestern und welche sich auf das pastorale Personal  
38 insgesamt beziehen.

39 Die Antragskommission empfiehlt, dies anzunehmen. ANNAHME

40  
41 Einführung

42 Mit mehreren Änderungsanträgen wurde beantragt, dass das SF II Folgendes  
43 würdigt:

44 Das Verhältnis von Persönlichkeit, Rolle und Funktion im Leben des Priesters  
45 sollte im Handlungstext näher bestimmt und der entsprechende Fokus in den  
46 jeweiligen Textpassagen präzisiert werden.

47 Die Antragskommission empfiehlt, dies anzunehmen. ANNAHME

48  
49 In der MHG-Studie wird darauf hingewiesen, dass sexualisierte Gewalt oft in  
50 engem Zusammenhang mit einer unreifen und gestörten Persönlichkeit der Täter  
51 steht (vgl. Typologie beschuldigter Kleriker).<sup>[1]</sup> Sie hat dies in Bezug auf  
52 Priester als eine der Ursachen festgestellt. In diesem Zusammenhang hat die  
53 Persönlichkeit(sbildung) eine besondere Bedeutung. Für den pastoralen Dienst  
54 reichen die notwendige und vertiefte theologische Ausbildung und dauerhafte  
55 Fortbildung nicht aus. Es muss zudem dem abwegigen Verständnis entgegengetreten  
56 werden, dass eine Befähigung zum priesterlichen Dienst sozusagen automatisch mit  
57 der Weihe verliehen werde. Eine gereifte und gefestigte Persönlichkeit und  
58 Persönlichkeitsbildung sind unerlässlich für jeden pastoralen Dienst.

59 Zahlreiche Dokumente haben sich bereits mit der Persönlichkeitsbildung der

60 Priester und pastoralen Mitarbeiter\*innen befasst.<sup>121</sup> Es zeigt sich jedoch in  
61 vielfältigen Praxis-Erfahrungen, dass ein Umsetzungsproblem vorliegt. Um die  
62 wichtigen Elemente der Persönlichkeitsbildung tatsächlich im Leben einzuüben,  
63 bedarf es des Controllings und der Evaluation, um im Interesse aller aus der  
64 Freiwilligkeit in die überprüfbare Verpflichtung zu gelangen.

## 65 Antrag

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

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

- 79 • Die Bischöfe schaffen Rahmenbedingungen, damit Priester und pastorale  
80 Mitarbeiter\*innen Zeit und Wege finden, um ein spirituelles Leben führen  
81 zu können. Zugleich benötigt spirituelles Leben auch eine Form von  
82 organisierter Begleitung und Qualitätssicherung (z.B. durch  
83 Mitarbeiterjahresgespräche).
- 84 • Die Bischöfe schreiben den Besuch von Fortbildungen vor, um das  
85 lebenslange Lernen zu ermöglichen und zu vermitteln, dass der Glaube eine  
86 historische Dimension benötigt, um nicht zur Ideologie zu werden.
- 87 • Die Bischöfe garantieren, dass Fortbildungen mit psychologischen Themen  
88 und Reflexionen zur Beziehungsfähigkeit angeboten werden.
- 89 • Die Bischöfe schaffen Möglichkeiten, Fortbildungen zu Themen der  
90 Sexualität zu besuchen. Die Kirche erkennt an, dass es nicht nur  
91 heterosexuelle Priester gibt. Priester und pastorale Mitarbeiter\*innen  
92 müssen die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der eigenen sexuellen  
93 Orientierung zeigen. Falls es noch nicht der Fall ist, gewährleisten die  
94 Bischöfe, dass ein pastoralpsychologischer Ansprechpartner mit besonderen

95 Kompetenzen im Bereich der Sexualität für die Priester und pastorale  
96 Mitarbeiter\*innen zur Verfügung steht.

- 97 • Die Bischöfe fördern das gemeinschaftliche Leben der Priester und  
98 entwickeln Modelle, damit auch ein Leben als „Priester im Zivilberuf“  
99 möglich werden kann. Der Priester pflegt gemäß dem evangelischen Rat der  
100 Armut einen solidarischen Lebensstil auch im Hinblick mit dem Umgang mit  
101 der Schöpfung. Privilegien des Priesterstandes werden hinterfragt und  
102 abgebaut.
  
- 103 • Die Bischöfe setzen sich dafür ein, einheitliche Regelungen in Bezug auf  
104 Mitarbeiterführung, Dienstanweisungen und Arbeitsplatzbeschreibungen für  
105 Priester in den deutschen Bistümern zu treffen.

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

114 2. Professionalisierung des Personaleinsatzes, der Personalentwicklung und des  
115 Qualitätsmanagements

116 Mit mehreren Änderungsanträgen wurde beantragt, dass das SF II Folgendes  
117 würdigt:

118 Die durch den Rückgang des priesterlichen Personals bestehende Problematik im  
119 Einsatz und der Personalplanung stellt Anfragen an die Verwirklichung von  
120 Professionalisierungsstandards in der Berufsgruppe der Priester.  
121 Professionalisierung soll jedoch als unumgängliche Maßnahme zur  
122 Qualitätssicherung in der Ausübung der Tätigkeit der Priester wie auch aller  
123 pastoraler Berufe verstärkt und garantiert werden, dies ist unabhängig von den  
124 personellen Gegebenheiten notwendig und möglich.

125 Die Antragskommission empfiehlt, dies anzunehmen. ANNAHME

126

127 Einführung

128 Mit mehreren Änderungsanträgen wurde beantragt, dass das SF II Folgendes  
129 würdigt:

130 Es möge eine Auseinandersetzung zur bischöflichen Amtsausübung und zum

131 bischöflichen Amtsverständnis geben.  
132 Die Antragskommission empfiehlt, dies in folgender Fassung anzunehmen:  
133 Im Rahmen des Handlungstextes „Professionalisierung“ wird diese Frage  
134 aufgegriffen werden. Die theologische Auseinandersetzung mit der Frage des  
135 Bischofsamts ist in eine post-synodale Thematisierung zu verweisen. MODIFIZIERTE  
136 ANNAHME

137  
138 Die Ausübung eines Berufs bedarf der Professionalität – also auch die Ausübung  
139 aller pastoralen Berufe, einschließlich des Berufs des Priesters, und zwar auf  
140 allen Ebenen der kirchlichen Hierarchie. Das Erlernen und Einhalten  
141 professioneller Standards ist im heutigen gesellschaftlichen Kontext eine  
142 entscheidende Basis für glaubwürdiges pastorales Handeln, auf der Verkündigung  
143 sich Gehör verschafft, liturgische Feiern Menschen berührt und mitnimmt und  
144 diakonischer Dienst sich im Spektrum anderer Anbieter bewährt. Professionelle  
145 Qualität ist nicht das Gegenteil von geistlicher Qualität, sondern der Ausdruck  
146 ihrer Verbindlichkeit und ihrer Glaubwürdigkeit.

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

166 Antrag

167 Die Synodalversammlung möge beschließen, dass eine von der Deutschen  
168 Bischofskonferenz und vom Zentralkomitee der deutschen Katholiken eingesetzte  
169 Arbeitsgruppe ernannt und beauftragt wird, in der Personalverantwortliche der  
170 Diözesen sowie Personen aus den verschiedensten Berufsgruppen mitwirken. Die

171 Leitung und Koordination dieser Arbeitsgruppe ist durch externe Fachexpertise,  
172 z.B. im Personalbereich, in der Personalentwicklung und im Qualitätsmanagement  
173 tätiger Beraterinnen und Berater, sicherzustellen. Binnen 24 Monaten nach  
174 Annahme dieses Beschlusses soll diese Arbeitsgruppe eine überdiözesane  
175 Rahmenordnung mit Standards zur Professionalisierung von Personaleinsatz,  
176 Personalentwicklung und Qualitätsmanagement erarbeiten, die auf allen Ebenen  
177 systematisch zu gestalten sind:

- 178 1. für ein transparentes Einsatz- und Versetzungsverfahren sowie für die  
179 Besetzung von Stellen (Professionalisierung des Personaleinsatzes),
- 180 2. für eine strategische Personalplanung und -entwicklung – einschließlich  
181 notwendiger Bildungsbedarfsanalysen – mit Standards für die  
182 Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung, die (Team-) Supervision und das  
183 (Team-) Coaching (Professionalisierung der Personalentwicklung),
- 184 3. für ein strategisches Qualitätsmanagement mit besonderem Fokus auf  
185 Standards für Leitung und Führung (Professionalisierung des  
186 Qualitätsmanagements).

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

## 191 Begründung

### 192 a. Professionalisierung des Personaleinsatzes

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

199 Insbesondere muss zukünftig deutlich sein: Die Weihe ermächtigt zweifellos zu  
200 bestimmten, dem Priester oder Bischof vorbehaltenen kirchlichen Vollzügen. Aber  
201 sie ersetzt weder Qualifikation noch Begabung und entbindet den Geweihten nicht  
202 von der Notwendigkeit, sich anforderungs- und aufgabenbezogen weiterzubilden und  
203 sich an professionellen Standards messen zu lassen. Die Diözesanleitung trägt  
204 Sorge dafür, dass kirchliches Personal, ob Kleriker oder Laie, anforderungs- und

205 qualifikationsgerecht eingesetzt und dazu ggf. mit den nötigen Kompetenzen  
206 ausgestattet wird. Das ist in vielen (Erz-) Diözesen noch nicht der Fall. Hier  
207 bedarf es eines Umdenkens mit dem Ziel der flächendeckenden und  
208 selbstverständlichen Einführung von Anforderungsprofilen, Stellenbeschreibungen,  
209 transparenten Stellen-ausschreibungen sowie standardisierten  
210 Bewerbungsverfahren. Die nachweisliche theoretische und berufspraktische  
211 Qualifikation, die persönliche Eignung und das berufliche Interesse sollten –  
212 bis auf jene Vollzüge, die zusätzlich die Weihe voraussetzen - die einzigen  
213 Parameter sein, die im Rahmen von Besetzungsverfahren zur Bewertung und  
214 Besetzungsentscheidung herangezogen werden. Besetzungsverfahren sind  
215 grundsätzlich so transparent zu gestalten, dass eine Besetzungsentscheidung  
216 jederzeit nachvollzogen werden kann.

#### 217 b. Professionalisierung der Personalentwicklung

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

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

245 und umgesetzt werden können.

### 246 c. Professionalisierung des Qualitätsmanagements

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

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

### 268 3. Professionelle kirchliche Laienämter in ihrem Zusammenspiel mit dem 269 Weihepriestertum

#### 270 Einführung

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

281 geistgewirkte Vielfalt von kirchlichen Ämtern anerkennt.

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

289 Antrag

290 Die Synodalversammlung möge beschließen, dass die Deutsche Bischofskonferenz und  
291 das Zentralkomitee der deutschen Katholiken unter Einbezug der Berufsverbände  
292 der Pastoral- und Gemeindeferent\*innen eine gemeinsame Arbeitsgruppe  
293 einsetzen. Sie soll die ämtertheologischen und pastoralen Chancen, die sich aus  
294 dem einmaligen Zusammenspiel professioneller kirchlicher Laienämter mit dem  
295 Weihepriestertum ergeben, sowohl für die Kirche in Deutschland, als auch mit  
296 Blick auf die Weltkirche fruchtbar machen. Dabei sind sowohl eine  
297 Auseinandersetzung mit der pastoralen Praxis (z. B. das Primat einer gemeinsamen  
298 Ausbildung, die Notwendigkeit wechselseitiger Vorgesetztenfunktion ja nach  
299 Funktion, die Erweiterung aller Gremien, in denen Kleriker vertreten sind, um  
300 die professionellen Laiendienste), als auch theologische Klärungen zu erbringen.  
301 Die Arbeitsgruppe sollte innerhalb eines Jahres nach dem Ende des Synodalen  
302 Weges ihre Arbeit aufnehmen und nach zwei Jahren nach dem Ende des Synodalen  
303 Weges erste entsprechende Erkenntnisse und die daraus resultierenden Folgen für  
304 die Ausbildung und Praxis aller pastoralen Berufe der Öffentlichkeit  
305 präsentieren.

306 4. Priester im Nebenamt

307 Einführung

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

313 Aus diesen Gründen geht es heute vorrangig darum, die Formen der Ausübung des  
314 priesterlichen Amtes neu zu überdenken. Priester arbeiten in den deutschen  
315 Diözesen als Pfarrer oder sind als Mitarbeiter im gemeindlichen Dienst tätig.

316 Daneben aber gibt es auch Priester, die einen anderen Beruf innehaben:  
317 Professoren der Theologie oder Philosophie, Lehrer für Religion, Offiziale,  
318 Generalvikare oder Priester im kategorialen Dienst wie z.B. Krankenhaus,  
319 Notfallambulanz, Behindertenseelsorge etc.

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

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

343 Antrag

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

350 Begründung

351 Das Modell des Priesters, der als Pfarrer lebt und handelt, bringt viele

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

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

## 370 5. Professionalisierung in der Priesterausbildung

371 Mit mehreren Änderungsanträgen wurde beantragt, dass das SF II Folgendes  
372 würdigt:

373 Das Konzept der Priesterausbildung möge vollkommen überarbeitet werden. Dazu  
374 sind neue Wege in Zusammenarbeit von DBK/ZdK und dem katholisch-theologischen  
375 Fakultätentag sowie den zuständigen Ausbildungsleitungen einzuschlagen, die  
376 einen weitgehend gemeinsamen Ausbildungsweg aller pastoralen Berufe vorsehen.  
377 In diesem Zusammenhang sind die Zeilen 318-320 („Die Synodalversammlung  
378 unterstützt die bisher auf Ebene der Deutschen Bischofskonferenz erarbeiteten  
379 Qualitätskriterien zur Neuordnung der Priesterausbildung in Deutschland.“) zu  
380 streichen.

381 Die Antragskommission empfiehlt, dies anzunehmen. ANNAHME

382

## 383 Einführung

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

## 388 Antrag

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

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

- 395 • Die Ausbildung sollte gemäß bundesweiten einheitlichen Qualitätskriterien  
396 und Zielen durchgeführt werden, die eingefordert und kontrolliert werden.  
397 Dafür bedarf es eines gemeinsamen Qualitätsmanagements. Es wird empfohlen  
398 eine bischöflich beauftragte Person auf Ebene der Deutschen  
399 Bischofskonferenz einzusetzen. Ihre Aufgabe besteht darin, die Seminare in  
400 der Umsetzung und Einhaltung der Qualitätskriterien durch regelmäßige  
401 Besuche und Gespräche mit Leitungen und Seminaristen zu beraten und zu  
402 überprüfen. (Vgl. dafür die frühere Praxis auf Ebene der  
403 Bischofskonferenz)
  - 404 • Die Ausbildung aller pastoralen Dienste geschieht unter dem Vorzeichen der  
405 späteren gemeinsamen Arbeit im Team. Um eine Kultur der Zusammenarbeit von  
406 Anfang an zu fördern und einzuüben, bedarf es nicht nur eines gemeinsamen  
407 berufsübergreifenden Pastorkurses, sondern zusätzlich zu den je eigenen  
408 Ausbildungselementen einer Zusammenarbeit der Auszubildenden aller  
409 pastoralen Berufe bereits während der ersten Ausbildungsjahre.
  - 410 • Aufnahme und Ausschluss von Kandidaten werden mit diesem transparent gemäß  
411 deutschlandweit einheitlichen Kriterien kommuniziert. Dazu gehören:  
412 verbindliche Protokolle von dem Semestergesprächen des Regens mit dem  
413 Seminaristen und Einsicht in die eigene Ausbildungsakte. Grundlage hierfür  
414 ist ein Ausbildungsvertrag, der zu Beginn des Seminareintritts zwischen  
415 Diözese und Seminaristen geschlossen wird.
  - 416 • Die Priesterausbildung hat zum Ziel, die Kandidaten zu integrierten,  
417 ganzheitlichen und reifen Persönlichkeiten auszubilden:
- 418 1. Persönlichkeitsbildung erfordert während des Studiums eine längerfristige  
419 Tätigkeit in einem pastoralen Praxisfeld und den Erwerb von Wissen im  
420 Bereich der Pastoral-psychologie.
  - 421 2. Persönlichkeitsbildung erfordert professionelle Auszubildende. Daher sollten  
422 die Begleitenden und Auszubildenden in der Priesterausbildung vor Beginn  
423 ihrer Tätigkeit nach festgelegten Qualitätskriterien ausgewählt und

424 ausgebildet werden. Zur ständigen Selbstreflexion sollten sie neben der  
425 verpflichtenden Supervision auch geistliche Begleitung wahrnehmen. Wo dies  
426 noch nicht durch eine entsprechende Rahmenordnung gewährleistet ist, ist  
427 dies aufzunehmen.

428 3. Persönlichkeitsbildung ist auch eng verknüpft mit der Ausbildung bzw. dem  
429 Wachstum der Beziehungsfähigkeit. Diese ist sowohl Teil der affektiven  
430 Reife als auch der pastoralen Befähigung.

431 4. Die psychologische Begleitung ist in die Priesterausbildung zu  
432 integrieren.<sup>[1]</sup> Es ist sehr empfehlenswert diese zusammen mit der  
433 Tätigkeit der anderen Ausbilder während der ganzen Ausbildungszeit  
434 anzubieten. Sie wird durch eine\*n externe\*n Psychotherapeut\*in  
435 gewährleistet. Die freiwillige Wahl für den Priesterkandidaten, sowie eine  
436 geeignete Auswahl seitens des Seminarkollegiums muss gewährleistet werden  
437 (ähnlich der Auswahl von geistlichen Begleitern).

438 5. Persönlichkeitsbildung erfordert die Klärung der sexuellen Identität und  
439 Orientierung der Kandidaten. Die psychosexuelle Entwicklung des Kandidaten  
440 ist integraler Bestandteil der Priesterausbildung. Dazu braucht es  
441 deutliche inhaltliche Leitlinien und eine klare personelle Zuständigkeit.  
442 Es darf keine Tabuisierungen geben, da sie verdeckte Dynamiken im  
443 Kandidaten entstehen lassen können.

444 [\[1\]](#) Vgl. „Sexueller Missbrauch an Minderjährigen durch katholische Priester,  
445 Diakone und männliche Ordensangehörige im Bereich der Deutschen  
446 Bischofskonferenz“ (MHG-Studie), S. 281f.

447 [\[2\]](#) Vgl. dafür beispielsweise: Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben *Gaudete*  
448 *et exultate*, in: VAS 213 (19. März 2018); Ders., Schreiben an die Priester zum  
449 160. Todestag des Pfarrers von Ars (04. August 2019); Kongregation für den  
450 Klerus, Das Geschenk der Berufung zum Priestertum. Ratio Fundamental  
451 Institutionis Sacerdotalis, in: VAS 209 (08. Dezember 2016); Sekretariat der  
452 Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde-  
453 und Pastoral-Referenten/Referentinnen, in: *Die deutschen Bischöfe* 96 (01. Oktober  
454 2011); Dass. (Hg.), Rahmenordnung für die Priesterbildung, in: *Die deutschen*  
455 *Bischöfe* 73 (12. März 2003); Papst Johannes Paul II., Nachsynodales  
456 Apostolisches Schreiben *Pastores dabo vobis*, in: VAS 105 (29. März 1992).

457 [\[3\]](#) Vgl. Papst Franziskus, *Amoris Laetitia*, Nr. 203; Ratio Fundamental  
458 190-197.