

**STATUT
FÜR GEMEINDEREFERENTINEN UND GEMEINDEREFERENTEN
IM ERZBISTUM PADERBORN**

Artikel 1

Stellung des Berufes in Kirche und Gesellschaft

§ 1 Teilnahme am Auftrag der Kirche

Durch Taufe und Firmung nimmt jeder Christ¹ teil an der Sendung Jesu Christi. Jedem gibt der Geist seine Gabe und Sendung zum Aufbau der Kirche Jesu Christi in der Welt. Alle bilden das eine priesterliche Volk Gottes, das berufen ist, das Heilswerk Jesu Christi in den konkreten menschlichen und gesellschaftlichen Situationen zu vergegenwärtigen. Von der jedem Christen unmittelbar durch Taufe und Firmung gegebenen Sendung sind die pastoralen Dienste im engeren Sinn zu unterscheiden. In ihnen nehmen Laien, von den Bischöfen ausdrücklich beauftragt, in bestimmten Sachbereichen am amtlichen Auftrag der Kirche teil.

§ 2 Berufsbezeichnung und Beauftragung

(1) „Gemeinderferentin“ bezeichnet einen Beruf in der katholischen Kirche. Von der Anstellung nach erfolgreichem Abschluss der Ersten Dienstprüfung bis zur Zweiten Dienstprüfung lautet die Berufsbezeichnung „Gemeindeassistentin“.

(2) Der Erzbischof beauftragt die Gemeinderferentinnen zu ihrem Dienst als Seelsorgerinnen vorrangig in einem oder mehreren Pastoralverbänden und, nach dessen Errichtung, im Pastoralen Raum (im Folgenden Pastoralverbund bzw. Pastoraler Raum). Gemeinderferentinnen können auch mit der Seelsorge in pastoralen Initiativen, Projekten und Zentren für besondere Zielgruppen und Schwerpunkte auf Dekanats- oder Diözesanebene beauftragt werden.

Artikel 2

Voraussetzungen für den Dienst

Wer den Dienst als Gemeinderferentin übernehmen will, muss bestimmte spirituelle und institutionelle, menschliche und fachliche Voraussetzungen mitbringen.

§ 1 Spirituelle Voraussetzungen

Die Beziehung zum lebendigen Gott ist Kraftquelle und Motivation für den seelsorgerlichen Dienst als Gemeinderferentin. Spirituelle Voraussetzungen zur Ausübung dieses Berufs sind daher persönliche Gläubigkeit, Gebet und Orientierung an der Heiligen Schrift, aktive Teilnahme am kirchlichen Leben und Mitfeier der Gottesdienste, sowie das Bemühen um eine konkrete geistliche Lebensordnung.

§ 2 Institutionelle Voraussetzungen

(1) Institutionelle Voraussetzungen sind die Übereinstimmung mit der Glaubenslehre der katholischen Kirche und das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der

¹ Personenbezeichnungen beziehen sich, soweit nicht von der Sache ausgeschlossen, gleichermaßen auf Männer und Frauen.

katholischen Glaubens- und Sittenlehre gemäß der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ einschließlich der hierzu erlassenen Ausführungsvorschriften in ihrer jeweils gültigen Fassung.

(2) Verheiratete und unverheiratete Gemeindereferentinnen sollen in ihrem persönlichen Lebenskreis glaubwürdige Zeugen der Frohen Botschaft sein. Die verschiedenen Lebensformen bezeugen miteinander in spezifischer Weise die Liebe Gottes zu den Menschen. Es gelten die „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“ in der jeweils gültigen Fassung.

§ 3 Menschliche Voraussetzungen

Menschliche Voraussetzungen sind die für den Beruf erforderliche körperliche und seelische Gesundheit und Fähigkeiten im spirituellen, persönlichen und zwischenmenschlichen Bereich. Zu nennen sind hier zum Beispiel Urteilskraft, Organisationsfähigkeit, Fähigkeit zur Wahrnehmung eigener Verantwortung, Einfühlungsvermögen und Reflexionsfähigkeit, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Dialog- und Kompromissfähigkeit, Spontaneität und Initiativefreude, Balance zwischen Nähe und Distanz, Vermittlungs- und Integrationsfähigkeit.

§ 4 Fachliche Voraussetzungen

(1) Die fachlichen Voraussetzungen werden erworben durch ein erfolgreich abgeschlossenes Studium im Fachbereich Theologie an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen, Abteilung Paderborn (Erste Dienstprüfung).

(2) Vor Beginn des Studiums nehmen die Bewerberinnen Kontakt mit dem Erzbischöflichen Generalvikariat und der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen auf. In einem Bewerbungsverfahren wird über die Aufnahme in das religionspädagogische Studium im Fachbereich Theologie der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen entschieden.

Bei positiver Entscheidung und Erfüllung aller anderen Voraussetzungen teilt die Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen den Bewerberinnen mit, dass ihnen ein Studienplatz zur Verfügung gestellt wird.

(3) Nach bestandener Erster Dienstprüfung wird in einem weiteren Bewerbungsverfahren über die Zulassung zur Berufseinführung entschieden. Es gelten die Zulassungsbedingungen in der jeweils gültigen Fassung.

Artikel 3

Berufliche Bildung

§ 1 Stellenwert, Bildungsphasen

(1) Professionalisierung und Spezialisierung im beruflichen Alltag sind zentrale Erfordernisse in unserer differenzierten Gesellschaft. Der Weg hin zu überzeugendem und gewinnendem Handeln setzt meist an bei berufsspezifischen Begabungen und Fähigkeiten, die den Zugang zur Berufsausbildung eröffnen. Angesichts der sich ständig wandelnden beruflichen Herausforderungen erfordert Professionalität im Beruf heute lebenslanges Lernen.

Auf den individuell verschiedenen Begabungen der Frauen und Männer, die sich für den Beruf der Gemeindereferentin entscheiden, baut die Aus- und Fortbildung auf. Sie stellt das seelsorgliche Handeln durch die religionspädagogischen, pastoraltheologischen und humanwissenschaftlichen Studien auf jene solide Basis, die den Beruf und seine spezifische Prägung auszeichnet.

(2) Bildungsphasen

Die berufliche Bildung gliedert sich in drei Phasen:

- die Phase der Ausbildung, in der die Voraussetzungen für die Ausübung eines hauptberuflichen pastoralen Dienstes geschaffen werden,
- die Phase der Berufseinführung in die verschiedenen pastoralen und religionspädagogischen Felder,
- die Phase der Fortbildung zur Erhaltung und Entfaltung der Befähigung für den Dienst als Gemeindefereferentin.

(3) Unbeschadet der Verantwortung des Erzbistums und der Ausbildungsstätte für die berufliche Bildung der Gemeindefereferentinnen ist die Sorge um die ständige spirituelle und menschliche Weiterentwicklung sowie die theologische und pastoral-praktische Aus- und Fortbildung in erster Linie Aufgabe der Betroffenen selbst.

§ 2 Erste Bildungsphase: Ausbildung

(1) Die Ausbildungsphase besteht aus dem religionspädagogischen Studium und endet mit dem Bachelor. Dieser gilt als erste Dienstprüfung.

(2) Die Ausbildung erfolgt für das Erzbistum Paderborn an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen, Abteilung Paderborn, im Fachbereich Theologie, in Ausnahmefällen an einer anderen Ausbildungsstätte.

Die Entscheidung über die Gleichwertigkeit der Abschlussprüfung obliegt dem Erzbischof.

Der Generalvikar bestellt eine Ausbildungsleiterin für die Studierenden. Diese wohnen während der ersten beiden Semester des Studiums im Pauluskolleg in Paderborn. Im Ausnahmefall kann die Ausbildungsleiterin eine Studierende von dieser Verpflichtung befreien. Das Pauluskolleg dient der geistlichen und menschlichen Förderung und Begleitung während der gesamten Studienphase. Die Studierenden nehmen an den durch die Ausbildungsleitung organisierten Veranstaltungen teil, die die Studierenden in der Entwicklung ihrer Spiritualität, ihrer Selbst- sowie Sozialkompetenz fördern. Der Ausbildungsleiterin obliegt es, am Ende der Studienphase eine schriftlich begründete Empfehlung zur Übernahme in die Berufseinführung auszusprechen.

§ 3 Zweite Bildungsphase: Berufseinführung²

(1) Die Phase der Berufseinführung beginnt unmittelbar nach der Ersten Dienstprüfung, spätestens jedoch im dritten Jahre nach der Ersten Dienstprüfung und gliedert sich in zwei Abschnitte. Ein späterer Beginn kann mit dem Erzbistum vereinbart werden. Im ersten Abschnitt wird die Schulausbildung (schriftliche Hausarbeit, Lehrprobe, Abschlusskolloquium) abgeschlossen. Im zweiten Abschnitt werden im pastoralen Bereich zunächst die schriftliche Hausarbeit und die praktische Prüfung bestanden. Es schließt sich die Versetzung auf eine Planstelle und, mit dem Abschlusskolloquium im pastoralen Bereich, der Abschluss der gesamten Berufseinführung an.

(2) Der Generalvikar bestellt eine Leiterin für die gesamte Berufseinführung aus der Zentralabteilung Pastorales Personal, die gleichzeitig verantwortlich ist für die Ausbildung im pastoralen Bereich. Des Weiteren bestellt der Generalvikar eine Ausbildungsleiterin für den schulischen Bereich.

(3) An der Ausbildung sind des Weiteren der Leiter des Pastoralverbundes bzw. des Pastoralen Raumes der jeweiligen Einsatzstelle, die Mentorin in Gemeinde und Schule sowie die Praxisberaterinnen beteiligt.

(4) Die Berufseinführung dient folgenden Zielen und Aufgaben:

² Näheres regeln die Anlagen 1 und 2.

- Vertraut werden mit der Gemeindepastoral, praktische Einübung in die allgemeinen Aufgaben der Gemeindeferentinnen,
- eigenverantwortliches Übernehmen einzelner Aufträge des kirchlichen Amtes nach Maßgabe der pastoralen Erfordernisse,
- Erwerb der Qualifikation für die eigenständige Erteilung katholischen Religionsunterrichtes in den entsprechenden Schulformen (siehe 3.2.4 Anlage 2),
- Erteilen von Seelsorgestunden und Religionsunterricht,
- Einüben der Kooperation im Pastoralteam, in örtlichen pastoralen Gremien und mit anderen pastoralen Diensten,
- Reflektieren der Praxiserfahrungen durch verschiedene Formen sozialer und geistlicher Kommunikation,
- Weiterführung und Vertiefung während des Studiums grundlegender theologischer, humanwissenschaftlicher und spiritueller Bildung.

Die Gemeindeassistentinnen bemühen sich um ein geistliches Leben, das den Beruf zu tragen vermag und zugleich ein Zeugnis in Kirche und Gesellschaft ist.

(5) Die Phase der Berufseinführung endet mit einer kirchlich anerkannten Abschlussprüfung (Zweite Dienstprüfung).

Am Ende des überplanmäßigen Einsatzes fertigt die Mentorin und am Ende der gesamten Berufseinführung der jeweilige Vorgesetzte oder, nach Absprache mit der Leiterin der Berufseinführung, eine andere Person des pastoralen Teams ein Gutachten über die Tätigkeit und berufliche Befähigung der Gemeindeassistentin an, das sie/ er dieser zur Kenntnis bringt und mit ihr bespricht. Die Leiterin der Berufseinführung gibt auf der Grundlage dieses Gutachtens ein Gesamturteil ab.

§ 4 Dritte Bildungsphase: Fortbildung

(1) Mit der unbefristeten Anstellung als Gemeindeferentin beginnt die Phase der Fortbildung. Sie umfasst die gesamte Zeit des aktiven Dienstes.

(2) Der Beruf Gemeindeferentin ist dem Wandel von Kirche und Gesellschaft ausgesetzt. Um lebendig und offen zu bleiben für die vielfältigen Fragen, Nöte und Hoffnungen der Menschen gilt es, diese Fragen in der Fortbildung zu erkennen, zu analysieren und neue Wege zu suchen.

Wesentliche Elemente sind:

- eigenverantwortete Fortbildung
- Praxisberatung / Supervision
- Exerzitien / mehrtägige Besinnungstage.

(3) Fortbildungs- und Besinnungstage werden von der Zentralabteilung Pastorales Personal veranstaltet. Die Teilnahme an mindestens einer dieser ausgeschriebenen Veranstaltungen innerhalb von zwei Jahren ist verpflichtend.

(4) Bei der beabsichtigten Übernahme einer neuen selbständig wahrzunehmenden Aufgabe im Pastoralverbund bzw. Pastoralen Raum oder bei Wechsel in ein kategoriales Feld, die in der Regel frühestens nach drei Jahren möglich sind, ist zu prüfen, ob sich daraus besondere Anforderungen an die Fortbildung ergeben. Die Auswahl geeigneter Fortbildungsmaßnahmen geschieht in Beratungsgesprächen mit der Gemeindeferentin im Referat Personalentwicklung Gemeindeferent/inn/en. Grundlage ist die aktuelle Aufgabenumschreibung der Gemeindeferentin.

Artikel 4

Berufliche Aufgabenbereiche

§ 1 Aufgaben und Aufgabenfelder

(1) Zu den Aufgaben von Gemeindeferentinnen gehört, eine zielorientierte, kooperative Pastoral im Pastoralteam mit zu tragen, die Chancen des Pastoralverbundes bzw. Pastoralen Raumes, Synergieeffekte und Entwicklungspotentiale aufzuspüren, die einzelnen Gemeinden mit ihrer besonderen Prägung im Blick zu behalten, Austausch und Zusammenarbeit anzuregen und zu unterstützen. Es wird von ihnen erwartet, zur Verlebendigung der Pastoral in ihrem Pastoralverbund bzw. Pastoralen Raum beizutragen und zukunfts offen mit zu gehen in sich wandelnde kirchliche Strukturen und Organisationsformen.

(2) Aufgabenfelder der Gemeindeferentinnen liegen in den drei Grunddiensten der Kirche. Ihr Engagement als Seelsorgerinnen wird erfahrbar

- im Bereich der Verkündigung:
zum Beispiel Seelsorgestunden, Religionsunterricht, Schulpastoral, Sakramentenkatechese, Bibel- und Glaubensgesprächskreise, Kinder-, Jugend-, Erwachsenen-katechese, Eheseminare, Ansprachen in besonderen Gottesdiensten;
- im Bereich der Liturgie:
zum Beispiel Vorbereitung und Gestaltung von Gottesdiensten, Leitung von Wortgottesdiensten;
- im Bereich der Diakonie:
zum Beispiel Zielgruppenpastoral, Menschen in verschiedenen Lebensphasen und Krisensituationen begleiten.

(3) Gemeindeferentinnen gewinnen, befähigen und begleiten in ihren Aufgabenfeldern ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und helfen mit, dass diese ihre Charismen entdecken und entfalten.

§ 2 Besondere Sachbereiche und kategoriale Aufgaben

(1) Die Beauftragung mit in Eigenständigkeit wahrzunehmenden Sachbereichen innerhalb der drei Grunddienste richtet sich nach den Strukturen und Erfordernissen der Pastoral und nach den speziellen Fähigkeiten und Neigungen der Gemeindeferentinnen. In der Aufgabenumschreibung sollen diese besonderen Sachbereiche ausgewiesen werden.

(2) Nach Berufserfahrung – in der Regel von mindestens drei Jahren nach der zweiten Dienstprüfung – und entsprechender Fortbildung können Gemeindeferentinnen kategoriale Aufgaben (zum Beispiel Seelsorge im Krankenhaus) übernehmen oder in einer „besonderen Initiative“ im Pastoralen Raum (zum Beispiel missionarische Projekte, Ehrenamtskoordination) tätig werden. Die Gemeindeferentinnen können zudem Aufgaben auf Diözesanebene (zum Beispiel Mentorenschaft in der Berufseinführung, Praxisberatung, pastorale Supervision, Gemeindeberatung) übernehmen, die in der Regel einen Beschäftigungsumfang von maximal 20 % umfassen.

Artikel 5

Grundsätze für Anstellung, arbeitsvertragliche Bestimmungen und Dienstausbübung

§ 1 Anstellungsverhältnis

Die Ausübung eines Berufs ist eingebunden in rechtliche Rahmenbedingungen und berufsspezifische Organisationsstrukturen; Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer sind gesetzlich geregelt. Gemeindereferentinnen sind Angestellte des Erzbistums Paderborn. Die Bedingungen des Anstellungsverhältnisses werden in einem Arbeitsvertrag geregelt, den das Erzbistum mit ihnen abschließt. Die Vertragsbedingungen richten sich nach der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn in der jeweiligen Fassung und nach diesem Statut.

§ 2 Berufseinführung³

(1) Nach erfolgreichem Abschluss der Ersten Dienstprüfung und erfolgreicher Teilnahme am Bewerbungsverfahren entscheidet der Generalvikar über die befristete Anstellung als Gemeindeassistentin.

(2) Für die Zeit der Berufseinführung werden zwei befristete Arbeitsverträge abgeschlossen, die den jeweiligen Abschnitten der Berufseinführung entsprechen.

Falls ein oder mehrere Prüfungsteile nicht bestanden werden, kann der Arbeitsvertrag im ersten Abschnitt der Berufseinführung bis zu maximal sechs Monaten bzw. im zweiten Abschnitt bis zu maximal einem Jahr durch schriftliche Vereinbarung verlängert werden.

Die Möglichkeit, Prüfungsteile gemäß den Ausbildungs- und Prüfungsrichtlinien für die Zweite Bildungsphase: Berufseinführung der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Erzbistum Paderborn (Anlage 1 zum Statut für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Erzbistum Paderborn) zu wiederholen, bleibt von Satz 2 unberührt.

Im Fall von längeren Ausfallzeiten auf Grund von Erkrankung, Mutterschutz, Eltern- oder Pflegezeit kann der Arbeitsvertrag zum Erreichen des Ausbildungsziels auch über die in Satz 2 genannten Fristen hinaus im erforderlichen Umfang durch schriftliche Vereinbarung verlängert werden.

§ 3 Beauftragung

Nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung und unter Berücksichtigung der Gutachten entscheidet der Generalvikar über die unbefristete Anstellung als Gemeindereferentin.⁴

Die Beauftragung der Gemeindereferentinnen zu ihrem pastoralen Dienst im Erzbistum erfolgt durch den Erzbischof von Paderborn. Zugleich wird ihnen die „Missio Canonica“ für den schulischen Religionsunterricht erteilt.

§ 4 Vorgesetzter

Dienstvorgesetzter ist der Generalvikar; die Einsatzleitung liegt bei ihm und in der Zentralabteilung Pastorales Personal. Vorgesetzter ist der mit der Leitung des Pastoralverbundes bzw. des Pastoralen Raumes beauftragte Priester.

§ 5 Einführung in die Gemeinde

Zu Beginn ihrer Tätigkeit und bei einem Wechsel des Dienstortes werden die Gemeindereferentinnen durch den Leiter des Pastoralverbundes bzw. des Pastoralen

³ Näheres regeln die Anlagen 1 und 2.

⁴ Siehe 4. Anlage 2

Raumes offiziell in die Gemeinde eingeführt. In den sonntäglichen Gottesdiensten ist ein entsprechendes Schreiben des Erzbischofs zu verlesen.

§ 6 Zusammenarbeit

(1) Gemeindereferentinnen arbeiten mit dem Vorgesetzten und den weiteren pastoralen Mitarbeiterinnen im Pastoralteam zusammen. Regelmäßige Dienstbesprechungen bilden die erforderliche Grundlage für die Arbeit im Pastoralteam.

(2) Gemeindereferentinnen sind Mitglied in mindestens einem Pfarrgemeinderat des Pastoralverbundes bzw. des Pastoralen Raumes und in der Dekanatspastoralkonferenz. Sie treffen sich regelmäßig zu gegenseitiger Information, zu Erfahrungsaustausch und geistlicher Vertiefung.

§ 7 Beauftragung zur Mitwirkung in den Aufgaben des kirchlichen Amtes

(1) Für alle Gemeindereferentinnen ist das Erteilen von Seelsorgestunden verpflichtend. Der schulische Religionsunterricht ist staatliche Aufgabe. Im Einzelfall kann eine Gemeindereferentin mit Zustimmung des Erzbischöflichen Generalvikariates bis zu vier Wochenstunden schulischen Religionsunterricht erteilen. Die Erteilung des schulischen Religionsunterrichtes erfolgt gemäß den Vereinbarungen des Erzbistums Paderborn mit den Ländern Nordrhein-Westfalen, Hessen und Niedersachsen.

(2) Beauftragungen für die Übernahme liturgischer Dienste und den Verkündigungsdienst sind – über Artikel 4 § 1 hinaus – im Rahmen der allgemein für eine Beauftragung von Laien geltenden Bestimmungen möglich. Dies gilt zum Beispiel für die außerordentliche Spendung der Kommunion sowie den Begräbnisdienst.

§ 8 Arbeitsplatz

Zur Erfüllung der pastoralen Aufgaben haben Gemeindereferentinnen Anspruch auf ein Arbeitszimmer. Dieses wird in Verbindung mit dem Pfarrbüro in der Regel am Sitz des Leiters des Pastoralverbundes bzw. des Pastoralen Raumes zur Verfügung gestellt. In den ersten beiden Jahren der Berufseinführung, in denen der Einsatz noch nicht auf einer Planstelle erfolgt, haben die Gemeindeassistentinnen einen Anspruch auf einen eigenen Arbeitsplatz.

§ 9 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit der Gemeindereferentinnen kann im Allgemeinen nicht nach festen Dienststunden geleistet werden. Der Vorgesetzte muss daher in Abstimmung mit der Gemeindereferentin einen geeigneten Arbeitszeitplan aufstellen, der auch die Abende und Sonn- und Feiertage umfasst. Die Arbeit mit Ehrenamtlichen findet in deren Freizeit statt. Der Dienst der Gemeindereferentinnen soll im Durchschnitt nicht mehr als zwei bis drei Abende in der Woche und zwei Wochenenden im Monat umfassen. Im Übrigen gelten die Regelungen der KAVO.

§ 10 Mitarbeitervertretung

Die Gemeindereferentinnen des Erzbistums gelten als „Einrichtung“ im Sinne des § 1 a Absatz 2 der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Paderborn (MAVO). Sie bilden eine Mitarbeitervertretung, die sie nach Maßgabe der MAVO gegenüber dem Dienstgeber vertritt.

Artikel 6

In-Kraft-Treten

Dieses Statut tritt zum 01.07.2013 in Kraft. Zum gleichen Zeitpunkt tritt das Statut für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Erzbistum Paderborn vom 13.11.2006, in Kraft getreten am 01.12.2006, außer Kraft.

Paderborn, den 13.06.2013

Erzbischof

Anlagen

Anlage 1

Ausbildungs- und Prüfungsrichtlinien für die Zweite Bildungsphase: Berufseinführung der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Erzbistum Paderborn (AZ: 1.5/A37-32.10.1/4)

Anlage 2

Ausführungsbestimmungen zu den Ausbildungs- und Prüfungsrichtlinien für die Zweite Bildungsphase: Berufseinführung der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Erzbistum Paderborn (AZ: 1.5/A37-32.10.1/5)