

Leitlinien zu Auswahl, Ausbildung und Beschäftigung von Priestern aus anderen Herkunftsländern in deutschsprachigen Gemeinden im Bistum Mainz

vom 6. Mai 2020

(Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 2020, Nr. 7, Ziff. 47, S. 67 ff.)

Präambel

An der Mission mitwirken, heißt fähig zu sein, nicht nur zu geben, sondern auch zu empfangen. Alle Teilkirchen, junge wie alte, sind aufgerufen, für die Weltmission zu geben und zu empfangen, und keine darf sich in sich selbst verschließen. [...] Ich fordere alle Kirchen und die Bischöfe, Priester, Ordensleute und Gläubigen dazu auf, sich der Universalität der Kirche zu öffnen, indem sie jede Form von Partikularismus, Exklusivität oder Selbstgenügsamkeitsgefühl vermeiden. Auch wenn die Ortskirchen in ihrem Volk und ihrer Kultur verwurzelt sind, müssen sie dennoch konkret an dieser universalistischen Bedeutung des Glaubens festhalten, und zwar dadurch, dass sie geistliche Gaben, pastorale Erfahrungen mit Erstverkündigung und Evangelisierung, apostolisches Personal und materielle Hilfsmittel an die anderen Kirchen weitergeben bzw. von diesen empfangen.

Johannes Paul II., Enzyklika Redemptoris Missio 85 (7.12.1990)

Die katholische Kirche ist ihrem Wesen nach Weltkirche. Insofern gehört der interkulturelle Austausch und Internationalität zutiefst zu ihrem Selbstverständnis und ebenso der gegenseitige Respekt für die Verschiedenheiten des gelebten Glaubens, der religiösen Traditionen, die in die verschiedensten kulturellen und sozialen Praktiken eingebettet sind (vgl. Lumen Gentium 13).

Wenn Integration und Verständigung gelingen, sind Priester, Theologinnen und Theologen aus anderen Ländern und Kulturen eine Bereicherung für das Bistum Mainz und das *aggiornamento* in unserer zunehmend von Diversität und Multikulturalität geprägten deutschen und europäischen Gesellschaft im 21. Jahrhundert.

Priester oder weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus anderen Ländern und Kulturen werden daher nicht darauf reduziert, Mangel an deutschem Personal zu kompensieren. Sie weiten den Horizont unserer Gemeinden und helfen, dass Kirche im Bistum Mainz als Teil einer Weltkirche mit vielfältigen Traditionen und Sprachen erlebt werden kann. Auch umgekehrt bereichert der Einsatz im Bistum Mainz die Priester bzw. pastoralen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter aus anderen Ländern und Kulturen in ihrer eigenen weltkirchlichen Erfahrung.

A Analyse und Ausgangssituation

1. Anforderungen – Chancen

- Für seelsorgliche Aufgaben im Bistum Mainz ist der sichere Umgang mit der deutschen Sprache unerlässlich. Sollen Priester aus anderen Herkunftsländern¹ selbstverantwortlich Aufgaben in den Gemeinden übernehmen, predigen oder gar mit der Leitung einer Gemeinde betraut werden, sind subtile und fachbezogene Sprachkenntnisse auf sehr hohem Niveau nötig.
- Ebenso wichtig ist ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz, d. h. Vertrautheit mit den kulturellen, sozialen und religiösen Formen und Praktiken in Deutschland.
- Dies ist ein sehr hoher Anspruch, der nur von wenigen fremdsprachigen Priestern erfüllt werden kann, weshalb ein hohes Maß sowohl an Sorgfalt für das Gelingen dieses Prozesses als auch an Wertschätzung und Aufmerksamkeit für die weltkirchlichen Priester erforderlich ist.
- Dies bietet im Erfolgsfall die Chance einer unschätzbaren Bereicherung, nämlich Wirklichkeit gewordene, transkulturelle Weltkirche vor Ort zu sein, die zugleich durch die internationale Herkunft der Priester vom Bistum Mainz aus wieder zurück in die Welt wirkt.

2. Risiken

- Für den Fall, dass die Sprachkompetenzen nur auf einem niedrigen bis mittleren Niveau bleiben, wäre allenfalls eine Mithilfe in der Gemeinde bzw. beim Vollziehen der Liturgie möglich.
- Wenn sprachlich unterqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für verantwortlichere Aufgaben eingesetzt werden, ist dies für alle Seiten nicht nur unbefriedigend, sondern gefährdet auch die Akzeptanz von Nicht-Muttersprachlerinnen und Nicht-Muttersprachlern im Ganzen. Dies führt zu einer Ablehnung von fremdsprachigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seitens der Gemeinden und auch seitens der deutschen Priester und all jener, die in unseren Gemeinden ehren- oder hauptamtlich mitarbeiten. Und es führt zu großer Unzufriedenheit, zu Rückzug und Isolation der fremdsprachigen Priester oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Ergänzend zur Sprachkompetenz bedarf es für das Gelingen des seelsorglichen Einsatzes der interkulturellen Kompetenz. Das inkulturierte Rollenverständnis ent-

¹ Die in diesem Text niedergelegten und entfalteten Leitlinien zielen vor allem auf fremdsprachige Priester. Die formulierten Analysen und Maßnahmen sollen aber entsprechend ebenso für die Integration und Ausbildung anderer pastoraler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus anderen Herkunftsländern leitend sein.

scheidet wesentlich mit sowohl über die Akzeptanz der Nichtmuttersprachler und Nichtmuttersprachlerinnen durch ihre Zielgruppen als auch über persönliches Wohlergehen und positiv erlebtes Integriert-Sein der Priester.

3. Herausforderungen

- Sich eine fremde Sprache und Kultur in dem für pastorale Aufgaben notwendig hohen Maß anzueignen, ist eine äußerst anspruchsvolle Aufgabe:
 - a) Erstens ist dies, auch bei bestem Willen und Absicht, nur wenigen Menschen möglich;
 - b) zweitens brauchen auch diejenigen, die dazu in der Lage sind, ein großes Maß an Motivation, ein Höchstmaß an interkultureller Offenheit und Lernfähigkeit, besondere sprachliche Begabung – und Geduld sowie ein möglichst optimales Umfeld;
 - c) drittens ist zu bedenken, dass die Priester der Weltkirche einen einschneidenden Wechsel ihres kulturellen und sozialen Umfelds erleben. Das bewirkt Verunsicherung in der Identität und Rolle, häufig verbunden mit Image-Verlust. Darauf reagieren Menschen unterschiedlich. Es können sich Verhaltensweisen einschleifen, die für den Einsatz in der Pastoral dysfunktional sind, oder sogar ernsthafte Berufungskrisen erwachsen. Die Herausforderung besteht darin, die eigene Identität im Übergang zwischen den Kulturen neu zu begründen und zu einem passenden Rollenverständnis zu kommen;
 - d) viertens erfordert die hohe Investition an Ausbildung, die das Bistum für solcherart befähigte fremdsprachige Priester leistet, eine ernsthafte Zusage dieser Priester sowie deren entsendenden Ordensgemeinschaften oder Diözesen, im Anschluss auch mehrere Jahre für das Bistum Mainz tätig zu sein.

B Leitlinien – Maßnahmen – Handlungsfelder

Leitlinie 1:

Klares Anforderungsprofil und sorgfältige Personalauswahl

Da die Ausbildung unter diesen Herausforderungen sowohl sehr anspruchsvoll als auch zeit- und kostenintensiv ist, soll auf die Auswahl des Personals größter Wert gelegt werden. Bei einem Misslingen des Projekts kann der Schaden erheblich sein. Deshalb soll Qualität vor Quantität gehen. Die Erfahrung zeigt: Es wird nicht in allzu vielen Fällen erfolgreich möglich sein, fremdsprachige Priester dauerhaft mit verantwortlichen Seelsorgeaufgaben, gar mit der Leitung einer Pfarrei zu betrauen.

Die fremdsprachigen Priester oder Studenten, die für die Ausbildung und den späteren Einsatz ins Bistum Mainz kommen, sollten bereits im Heimatland sorgfältig ausgewählt werden. Folgende Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmale werden bereits vor der Entsendung berücksichtigt und spätestens vor Beginn der Ausbildung überprüft:

- ein hohes Maß an Sprachbegabung. Spricht der mögliche Kandidat beispielsweise bereits gut eine andere Fremdsprache? Die Teilnahme an Sprachkursen und Sprachprüfungen im Ausland ist zwar notwendig, aber keineswegs ein hinreichendes Auswahlkriterium; der Nachweis solider Grundkenntnisse im Deutschen sollte dennoch Mindestvoraussetzung sein;
- ein Bewusstsein davon, dass die westeuropäische Kultur, die Religiosität und Lebenspraxis der Katholiken, die pastorale Wirklichkeit und Theologie – besonders auch das Priesterbild – in vielen Fällen erheblich anders sind als in ihren Herkunftsländern;
- große Bereitschaft und überzeugende Motivation, sich offen auf diese Andersheit einzulassen und sich in neue kulturelle, soziale und pastorale Lebenswirklichkeit positiv einzuleben;
- das Lebensalter, denn die Fähigkeit zum Spracherwerb auf dem hier nötigen Niveau nimmt mit zunehmenden Lebensalter ab, ebenso zumeist die nötige Offenheit und Motivation.

Maßnahmen und Durchführung

- Der Nachweis von Deutschkenntnissen durch Zertifikate auf dem Sprachniveau B2 ist unbedingte Voraussetzung (i. d. R. durch Sprachkurse bei zertifizierten Institutionen im Heimatland).
- Schon vom Heimatland aus sind die notwendigen ausländerrechtlichen Schritte einzuleiten.
- Unmittelbar nach der Einreise ist die Anmeldung beim Einwohnermeldeamt vorzunehmen. Die Personalverwaltung benötigt neben einer Kopie der gültigen Ausweisdokumente einen Nachweis des gültigen Visums bzw. Aufenthaltstitels.
- Um die interkulturelle Befähigung und persönliche Eignung zu ermitteln, werden vorhandene Auslandserfahrungen, relevante Zusatzqualifikationen u. a. systematisch abfragt.
- Die Ordens- und Bistumsleitungen, die Priester in das Bistum Mainz entsenden, werden vom Priesterreferenten über dieses Anforderungsprofil bezüglich sprachlicher, kultureller und persönlicher Kompetenzen informiert und gebeten, ihre Personalvorschläge danach zu richten.
- Diese Anforderungen und insbesondere auch die Überprüfung des Erfolgs inkl. der Rückkehroptionen vor Aufnahme in den Pastoralkurs (näheres unten zu

Leitlinie 2, Überprüfung der Gelingenskriterien) soll über einen Fragebogen und durch persönliche Gespräche ergänzt und verdeutlicht sowie allen Beteiligten transparent kommuniziert werden.

- Ideal ist eine stabile, in der Entsendung von Priestern bewährte Kooperation mit persönlich bekannten Ansprechpartnern.²
- Ungeregelte und informelle, durch persönliche Beziehungen zustande kommende Aufnahme fremdsprachiger Priester in dauerhafte Arbeitsverhältnisse ist zu unterlassen.

Im Ganzen erscheint es nicht sinnvoll und angesichts dieser notwendigen Kriterien auch nicht möglich, pro Jahr mehr als zwei oder drei geeignete Priester aus dem Ausland im Bistum Mainz auszubilden. Die Festlegung einer Gesamtzahl von Priestern aus anderen Herkunftsländern, die pro Jahr in Mainz aufgenommen werden, obliegt dem Bischof von Mainz. Zu bedenken ist dabei, dass viele Priester und Ordensleute nicht ihr gesamtes Berufsleben in Mainz verbringen, sondern nur einige Jahre.

Leitlinie 2:

Systematisches Feedback – überprüfbare Gelingenskriterien

Es kann nicht von Anfang an festgelegt werden, wer in welchem Maß und wie lange gefördert, weitergebildet und integriert wird. Deshalb ist es auch nach Beginn des Einsatzes und der sprachlichen, interkulturellen und pastoralen Ausbildung im Bistum Mainz notwendig, regelmäßig und systematisch Feedback zu erhalten und differenzierte Maßnahmen vorzusehen.

Maßnahmen und Durchführung

Das Verhältnis und das Miteinander, Ineinander und Nacheinander von Sprachausbildung, interkultureller Bildung, Einsatz bzw. Mitarbeit in einer Gemeinde und pastoraler Ausbildung müssen aufeinander abgestimmt werden. Entscheidend wichtig ist neben strukturierter Durchführung auch der regelmäßige Austausch zwischen den mit der Ausbildung und Integration befassten Akteuren über die individuelle Situation jedes fremdsprachigen Priesters. Hierzu finden der Personaldezernent, die Verantwortlichen für Pastorkurs und Weiterbildung, der Priesterreferent, die Referentin für sprachliche und kulturelle Integration der pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die zuständigen Pfarrer etc. eine geeignete Austauschform.

Zu betrachten sind die Handlungsfelder

1. Leben in der deutschen Pfarrei,
2. Sprachunterricht,

² Darüber hinaus sind auch Kooperationen zur Ausbildung von Seminaristen möglich. Diese werden in separaten Verträgen geregelt, so wie derzeit mit der Diözese Enugu/Nigeria.

3. Pastorkurs, sowie die
4. systematische Schnittstellenarbeit zur Verzahnung dieser Bereiche im Hinblick auf die besonderen pastoralen, sprachlichen und interkulturellen Herausforderungen.

Bei all dem liegt ein durchgängiges und besonderes Augenmerk auf der Reflexion des Selbst- und Rollenverständnisses im Verlauf des Inkulturationsprozesses. Die Ausbildungszeit beträgt insgesamt acht Jahre: ein Vorbereitungsjahr und folgend die Pastorkurs-Ausbildungsjahre 1–7, wobei die Jahre 3–7 zugleich Kaplanszeit sind.

Für die Entsendung in Einsatzstellen formuliert die Ausbildungsleitung Vorschläge an das Personaldezernat. Die Entscheidung über den Einsatz der Priester aus anderen Herkunftsländern obliegt dem Personaldezernenten, der die konkrete Begleitung an den Priesterreferenten delegiert. Ab dem Jahr 1 übernimmt die Ausbildungsleitung im Auftrag des Personaldezernenten die Verantwortung für die Ausbildung der Priester aus anderen Herkunftsländern einschließlich der Urlaubsregelung.

Maßnahmen im Handlungsfeld 1: Leben in der Pfarrei

Es ist unerlässlich, dass die Priester aus anderen Herkunftsländern von Anfang an und wesentlich in ein lebendiges, kommunikatives soziales Umfeld mit deutscher Lebenswirklichkeit integriert werden. Insbesondere die sprachliche Ausbildung, aber auch die propädeutische interkulturell-pastorale Grundlagenausbildung ist in den ersten Phasen prioritär und erfolgskritisch. Angestrebt ist eine gestufte Integration in die Gemeinde:

- Vorbereitungsjahr:
Mitleben in der Gemeinde, idealerweise in einem Pfarrhaus, ggf. auch in einer deutschsprachigen Kongregation, mit Aufgaben in der Gemeinde in nur geringem zeitlichen Umfang von etwa 5 Stunden/Woche.
- Jahr 1:
Wohnen im Priesterseminar oder Ordenshaus.
- Jahr 2:
Gemeindeeinsatz im Zeitumfang von etwa 75 % der Arbeitszeit.
- Jahr 3–7: Kaplan in der Gemeinde, etwa 80 % der Arbeitszeit.

Wichtig sind dabei in allen Phasen regelmäßige Besuche in den Pfarreien, Gespräche mit dem pastoralen Team und den fremdsprachigen Priestern vor Ort.

Maßnahmen im Handlungsfeld 2: Sprachunterricht

Der Sprachunterricht – verstanden als rein auf den Erwerb der allgemeinen, nicht fachspezifischen Sprachkompetenzen gerichteten Unterricht – spielt im Jahr der Ankunft,

im Vorbereitungsjahr, eine entscheidende Rolle und muss den größten Teil der Zeit einnehmen. Dieser Sprachunterricht soll in jeweils zu bestimmenden Kursen an externen, ausgewählten Sprachlehrinstituten erfolgen.

- Am Ende dieses Vorbereitungsjahres soll – ausgehend vom zertifizierten Sprachniveau B2 – das Sprachniveau C1 erreicht werden, in der Regel zertifiziert durch angemessene Prüfungen.³
- Die Teilnahme an einem BAMF-zertifizierten Integrationskurs gleich im ersten Halbjahr ist empfehlenswert.
- Nach dem ersten Jahr ist in der Regel kein solch reiner Sprachunterricht bei externen Sprachschulen mehr nötig und sinnvoll.

Maßnahmen im Handlungsfeld 3: Pastoralkurs

Der Einstieg in den Pastoralkurs des Bistums erfolgt nach Erreichen des Sprachniveaus C1 mit Ende des Vorbereitungsjahres. Im Jahr 1 nimmt der Pastoralkurs den Großteil der Arbeitszeit ein, in den Jahren 2 bis 7 deutlich weniger.

- In ihrem ‚Jahr 1‘ absolvieren die Priester aus anderen Herkunftsländern das erste Jahr des Pastoralkurses. Während dieses Jahres wohnen sie im Priesterseminar⁴ bzw. ihrem deutschen Ordenshaus. Dadurch wird deutlich, dass die pastorale Ausbildung in diesem Jahr absolute Priorität hat.
- Über den Pastoralkurs hinaus bestehen in dieser Zeit folgende Möglichkeiten des pastoralen Einsatzes:
 - Von Anfang September bis Ende November ein Predigtwochenende pro Monat.
 - Ab 1. Dezember bis Sommer ca. drei Predigtwochenenden pro Monat. Einmal monatlich erfolgt der Predigteinsatz im Rahmen der Ausbildung in einer der Ausbildungspfarreien.

Ein weiterer Einsatz in der Pfarrei ist in der Regel nicht möglich.

Maßnahmen im Handlungsfeld 4: Schnittstellenarbeit

Der Arbeit an der Schnittstelle zur Verzahnung dieser drei Handlungsfelder kommt aufgrund der besonderen pastoralen, sprachlichen und interkulturellen Herausforderungen dieser Ausbildung eine besondere Bedeutung im Hinblick auf das Gelingen zu. Der reguläre, nicht fachspezifische Sprachunterricht muss durch besondere Angebote für den pastoralen und theologischen Bereich ergänzt werden; die Angebote des Pastoralkurses,

³ Bei Studierenden soll in der TestDaF-Prüfung Stufe 4 erreicht werden, bei anderen Sprachlernern wird in der Regel eine C1-Prüfung abgelegt (ggf. andere, vom Sprachniveau her äquivalente Prüfungen).

⁴ Für die Versorgung ist ein steuerlicher Sachbezugswert zu zahlen.

des Gemeindepraktikums und das Mit-Leben in der Gemeinde müssen durch spezielle Angebote flankiert werden. Die Referentin für sprachliche und kulturelle Integration der pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat dabei eine dreifache Aufgabe: 1. die Durchführung großer Teile der flankierenden und ergänzenden Angebote; 2. die Koordination weiterer ergänzender Bildungsangebote durch das TPI und der bistumsinternen Weiterbildung; 3. systematische Absprache zu diesen Angeboten mit der Ausbildungsleitung, dem Priesterreferenten und den betreuenden Mentoren in den Gemeinden.⁵ Konkrete Schulungselemente dieser „Schnittstellenarbeit“ sind:

- Im Vorbereitungsjahr: ergänzend zum Sprachkurs ein Aussprachetraining (ein halber Tag/Woche); Kurs zu pastoralem und liturgischem Fachvokabular (im zweiten Halbjahr, halber Tag/Woche); speziell interkulturell angepasster Präventionskurs (im zweiten Halbjahr, eintägiges Blockseminar, gemeinsam mit der Präventionsbeauftragten).
- In ‚Jahr 1‘, individuell abgestimmt und nach Absprache mit der Ausbildungsleitung: weiterhin Aussprachetraining (ca. ein halber Tag/Woche); flankierend zum Pastorkurs Tutorien mit speziellen Sprachübungen zu Predigt, Liturgie und Kasualien (ca. ein halber Tag/Woche).
- In ‚Jahr 2‘ bis ‚Jahr 7‘, individuell abgestimmt und nach Absprache mit der Ausbildungsleitung: weiterhin flankierend zum Pastorkurs Tutorien mit speziellen Sprachübungen zu Predigt, Liturgie und Kasualien (ein halber Tag/Woche); darüber hinaus möglicherweise Einzelkurse und Blockseminare des TPI. Dieser Bedarf wird von der Referentin für sprachliche und kulturelle Integration der pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter evaluiert.

Die Steuerung der Ausbildung ist Aufgabe der Ausbildungsleitung. Auch die Referentin für sprachliche und kulturelle Integration der pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist während des Pastorkurses im Auftrag der Ausbildungsleitung tätig. Sie ist Teil der „kleinen“ und der „großen“ Dozentenkonferenz des Pastoral- und Ausbildungsseminars.

Die Dimension des Selbst- und Rollenverständnisses im Inkulturationsprozess:

Die Handlungsfelder 1 bis 4 wirken alle auf das Selbst- und Rollenverständnis der Priester der Weltkirche ein. Um die personale, geistliche und berufliche Entwicklung zu fördern, wird im Jahr 1 des Pastorkurses von der Ausbildungsleitung gemeinsam mit der Referentin für sprachliche und kulturelle Integration der pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine entsprechende Begleitung installiert. Inhaltliche Module sind:

⁵ Diese Aufgaben beziehen sich entsprechend auch auf die sprachliche und kulturelle Integration nicht-priesterlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus anderen Herkunftsländern.

- Wertschätzung des geistlichen Lebens und der pastoralen Erfahrungen und Kompetenzen, die die Priester der Weltkirche aus ihren Herkunftsländern mitbringen.
- Nüchterne Sicht auf und Benennen von Differenzen und Verlusten, die mit dem Wechsel nach Deutschland entstanden sind.
- In-Berührung-Bringen von persönlichen Schätzen, Verlusten und neuen Erfahrungen und Perspektiven, die durch das Programm des Pastoralkurses entstehen, um sich neu zu verstehen und in der persönlichen Berufung oder „Mission“ auszurichten, ggf. verdichten als persönliches Mission-Statement.
- Auf dieser Grundlage Gespräch des Priesters mit den Verantwortlichen zu Fragen des Einsatzbereiches.

Das Selbst- und Rollenverständnis bleibt auch in den folgenden Jahren ein wichtiges Thema bei den Besuchen der Ausbildungsleitung vor Ort.

Überprüfung der Gelingenskriterien

Unerlässlich sind feststehende Überprüfungen der Gelingenskriterien und Handlungsoptionen, die von Anfang an (schon vor der Anreise nach Mainz) allen Beteiligten deutlich sein müssen. Das Pilot-Modell, das beobachtet werden muss und für Nachsteuerung und Modifikation offen sein muss, sieht folgende Elemente vor:

- Eine erste Beurteilung der einzelnen neu angekommenen Priester soll nach sechs bis acht Wochen erfolgen. Hierzu führt die Referentin für sprachliche und kulturelle Integration der pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Feedback-Gespräch mit dem Priester und seinem Mentor in der Praktikumpfarrei. Im Extremfall sollte es – zu beiderseitig geringem Schaden – schon jetzt möglich sein, ungeeignete Kandidaten zurückzuschicken.
- Nach neun Monaten Sprachunterricht, interkultureller Ausbildung und pastoraler Mitarbeit soll entschieden werden, ob ein dauerhafter Einsatz des Priesters im Bistum Mainz wünschenswert und möglich ist und die Aufnahme in den Pastoralkurs erfolgen soll. Andernfalls wird die Zusammenarbeit nicht fortgesetzt und eine Rückkehr am Ende des Vorbereitungsjahres in die Wege geleitet.
- Grundsätzlich gilt: Da diese Ausbildung und Integrationsbemühen eine erhebliche Investition des Bistums Mainz darstellen, muss spätestens mit Eintritt in den Pastoralkurs („Jahr 1“) durch Verträge und verbindliche Absprachen sichergestellt sein, dass die ausgewählten Priester dem Bistum auch längerfristig erhalten bleiben und nicht überraschend in ein anderes Bistum oder Land versetzt oder heimberufen werden.

Leitlinie 3:**Geeignetes pastorales Umfeld und persönliche Begleitung**

Ein geeignetes pastorales und soziales Umfeld ist gerade am Anfang für die neu ankommenden Priester von großer Wichtigkeit:

- Der Pfarrer und die Gemeinde, die einen fremdsprachigen Priester für die Praktikumszeit aufnehmen, werden sorgfältig ausgewählt: Pfarrer, pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Gemeinde dürfen keine Berührungängste haben und müssen hinreichend sensibel sein für die interkulturellen und sprachlichen Herausforderungen, die ein solcher Einsatz mit sich bringt. Die Bereitschaft zu einem vertrauensvollen und ermutigenden Umgang mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ist Voraussetzung für die Mentoren, damit die Praktikumsstellen echte Erfahrungsräume werden können.
- Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ausgewählten Gemeinden können durch interkulturelle Schulungsangebote auf den Einsatz einer fremdsprachigen Mitarbeiterin oder eines fremdsprachigen Mitarbeiters vorbereitet werden. Eine Kooperation mit der Fortbildungsabteilung und dem TPI ist sinnvoll.
- Gerade der Pfarrer bzw. die Mentorin oder der Mentor für die Anfangszeit erhalten einen klaren Ausbildungs- und Integrationsauftrag; er/sie wird positiv in die Mit-Verantwortung genommen und darf keinesfalls den unzutreffenden Eindruck vermittelt bekommen, dass er/sie einen Mitarbeiter zur Arbeitsentlastung bekäme.
- Die Vermittlung der Praktikumsstelle erfolgt über das Personaldezernat, die Betreuung der Praktikanten über die Referentin für sprachliche und kulturelle Integration. Die Praktikanten stellen sich zudem zu Beginn ihres Praktikums bei der Ausbildungsleitung vor. Nach sechs Monaten erfolgt ein gemeinsamer Besuch der Ausbildungsleitung mit der Referentin für sprachliche und kulturelle Integration in der Pfarrgemeinde. An diesem Gespräch nehmen der Praktikant und auch der Pfarrer bzw. Mentor teil.
- Spätestens zum 1. Mai eines jeden Jahres entscheidet die Bistumsleitung über die Aufnahme der Praktikanten in den Pastoralkurs. Hierfür formuliert die Ausbildungsleitung nach Rücksprache mit dem Personaldezernat und der Referentin für sprachliche und kulturelle Integration einen entsprechenden Vorschlag.⁶
- Die Diözese Mainz übernimmt während des Vorbereitungsjahres
 - für Ordensgeistliche ein Gestellungsgeld von 300 €/Monat. Ordensleute wohnen, soweit dies möglich ist, in ihrem Ordenshaus.
 - für Diözesanpriester sozialversicherungspflichtig die Kosten der Sustentation und einer Praktikumsvergütung von 300 €/Monat.

⁶ Die Praktikanten müssen eigenständig die hier relevanten ausländerrechtlichen Fristen im Blick behalten. Dabei ist insbesondere die Frage des Aufenthaltsstatus zu klären. Die Personalabteilung des Bistums Mainz steht hierbei unterstützend zur Seite.

- für alle Praktikanten die Fortbildungskosten für Sprachkurse zum Erwerb von C 1 (ausgehend von B 2).

Der Abschluss einer privaten Haftpflichtversicherung wird vorausgesetzt.

- Es ist anzustreben, dass der fremdsprachige Priester während des Vorbereitungsjahres einen in Deutschland gültigen Führerschein erwirbt.⁷

Eine dauerhafte und längerfristig angelegte Begleitung der Priester aus anderen Herkunftsländern ist auch nach der Aufnahme in den Pastoralkurs von großer Wichtigkeit:

- Die sprachlich im Standarddeutschen zunächst hinreichend ausgebildeten fremdsprachigen Priester sollen weiterhin regelmäßig (in geringem Umfang) an begleitenden Sprachtutorien teilnehmen, damit sich keine neuen sprachlichen Fehler, (insbesondere auch in der Aussprache) einschleifen, der spezielle pastorale und theologische Wortschatz nach und nach aufgebaut werden kann und die kommunikative Qualität gesichert wird (dazu s.o. Handlungsfeld „Schnittstellenarbeit“).
- Zur Verständigung über die Entwicklung der Ausbildung der einzelnen Priester findet ein regelmäßiger Austausch zwischen Ausbildungsleitung, Personaldezernat und der Referentin für sprachliche und kulturelle Integration der pastoralen Mitarbeitenden statt.
- Ebenso wichtig ist eine dauerhafte individuelle und seelsorgliche Begleitung mit Gesprächsangeboten und regelmäßigen Besuchen, damit auch die weiteren Phasen der kulturellen Integration gelingen können.

Leitlinie 4:

Regelungen und Prozesse im Anstellungsverhältnis

Die Regelungen und Prozesse zu Beschäftigung, Stellung, Verbleib und anderen dienst- und personalrechtlichen Angelegenheiten werden einheitlich festgelegt, angewendet und durchgeführt sowie allen Beteiligten transparent kommuniziert und zur Verfügung gehalten. Folgende Regelungen und Prozesse werden etabliert:

1. Beschäftigung als Vikar

a. Erste Kaplanstelle

Nach der Zeit auf einer überplanmäßigen Einsatzstelle im ersten Pastoralkursjahr wird der fremdsprachige Priester im zweiten Ausbildungsjahr auf die erste reguläre Kaplanstelle versetzt. Er erhält den Titel „Kaplan“ und arbeitet als Vikar in einer Pfarrei bei einem leitenden Pfarrer. Priester, die schon vorher Pfarrer waren, können den Titel

⁷ Zur Finanzierung des Führerscheins kann jedem fremdsprachigen Priester auf Antrag ein Gehaltsvorschuss (ca. 2.500 €) gewährt werden, den er nach einem festzulegenden Zeitpunkt mit monatlichen Raten von 100 € zurückzahlt.

„Pfarrer“ beibehalten und sind ebenfalls Vikare. Die Einsatzdauer dort beträgt zwei bis drei Jahre.

Ziel auf dieser Einsatzstelle ist es, möglichst bald zum Ausbildungsstand der vergleichbaren Kapläne aus dem Bistum Mainz aufzuschließen. Nach dem ersten Jahr der Kaplanszeit muss der Kaplan in der Lage sein, neben den bisher übernommenen priesterlichen Aufgaben ein größeres Arbeitsfeld selbstständig und eigenverantwortlich zu leiten.

b. Zweite Kaplanstelle

Vor dem Wechsel auf die zweite Kaplanstelle erfolgt ein Einsatzstellenbesuch der Ausbildungsleitung bei dem Pfarrer (Mentor) und dem fremdsprachigen Kaplan. In diesem Gespräch wird reflektiert, ob der fremdsprachige Priester schon weitgehend mit fachlicher Kompetenz arbeitet und in der Lage ist, in pastoralen Feldern eigenverantwortlich und kreativ zu handeln. Auf der Grundlage dieses Gesprächs wird in Absprache mit dem Personaldezernat die Entscheidung getroffen, ob der Vikar eine zweite Einsatzstelle angeboten bekommt oder am Ende der ersten Kaplanstelle in sein Heimatland zurückgehen wird. Die Kaplanszeit der fremdsprachigen Vikare beträgt insgesamt fünf Jahre (dies entspricht den Pastoralkursjahren 2 bis 6).

c. Pfarrexamen

Während der Zeit auf der zweiten Kaplanstelle absolvieren die fremdsprachigen Vikare die obligatorischen Elemente und Module zur Vorbereitung auf das Pfarrexamen. Die fremdsprachigen Vikare nehmen am Pfarrexamen teil. Dieses besteht aus einer schriftlichen Hausarbeit zu einem pastoralen Projekt sowie dem Abschlusskolloquium unter Vorsitz des Generalvikars.

d. Beurteilung

Der Ausbildungsleiter erstellt nach Abschluss des Pastoralkurses und unter Berücksichtigung eines Gutachtens des Mentors, der für den fremdsprachigen Priester zuständig ist, eine Beurteilung über seine Eignung für den seelsorglichen Dienst im Bistum Mainz. Diese Beurteilung wird mit dem Vikar besprochen und anschließend an das Personaldezernat weitergeleitet. Gegebenenfalls enthält die Beurteilung Hinweise für weitere Bildungsmaßnahmen, die für die zukünftige Fortbildung wichtig sind.

Der Vikar hat die Möglichkeit, schriftlich zum Gutachten des Ausbildungsleiters Stellung zu nehmen. Diese Stellungnahme wird an das Personaldezernat weitergeleitet.

2. Weiterer Verbleib im Bistum Mainz

a. Einsatzdauer

Hat der fremdsprachige Priester das Pfarrexamen erfolgreich abgelegt, stimmt das Personaldezernat im Gespräch mit ihm und seinem Ordensoberen bzw. dem Heimatbischof die Dauer seines weiteren Aufenthaltes in der Diözese Mainz ab. Sie soll, wie anfangs vereinbart, weitere sieben bis acht Jahre betragen.

b. Bewerbung und Einsatz

Das Personaldezernat schlägt dem fremdsprachigen Priester eine neue Einsatzstelle vor. Er kann sich grundsätzlich auf ausgeschriebene Stellen als Pfarrvikar bewerben, bei besonderer Eignung auch als leitender Pfarrer. Die vorgenannten Entscheidungen werden dem Ordensoberen bzw. Heimatbischof mitgeteilt.

c. Nebentätigkeit

Die Aufnahme von Nebentätigkeiten oder zusätzlichen Studien bedarf der Genehmigung durch das Bistum.

d. Besoldung

Der Priester erhält seine Besoldung beginnend mit der Aufnahme in den Pastoralkurs der Diözese Mainz. Bei Gestellung eines Ordensmitglieds erhält die Ordensgemeinschaft ein Gestellungsgeld nach Maßgabe der Ordnung der Diözese Mainz.

Die Priester benötigen für die Lebenshaltungskosten ein ausreichendes Budget. Diözesanpriester im Angestelltenverhältnis sollen daher maximal einen Betrag von 400 € an ihren Heimatbischof überweisen. Im Fall von Ordensleuten hat der entsendende Orden dafür zu sorgen, dass der Ordensmann über eine angemessene finanzielle Ausstattung verfügt.

e. Quotierung

Der Anteil der Priester aus anderen Herkunftsländern soll im Bistum Mainz nicht mehr als 25 % der Gesamtzahl der aktiven Priester ausmachen. Eine Steuerung ist je nach Rückgang der Zahl der deutschen Priester notwendig und liegt im Ermessen des Bischofs.

f. Inkardinierung

Eine Inkardinierung von Priestern aus anderen Herkunftsländern findet in der Regel nicht statt. Sie sind im Bistum Mainz auf Basis eines Gestellungsvertrages bzw. in einem Angestelltenverhältnis tätig.

g. Krankenversicherung

Ein fremdsprachiger Priester, der als Priester eines anderen Bistums in der Diözese Mainz arbeitet, muss sich in Eigeninitiative bei einer gesetzlichen Krankenversicherung anmelden. Der Eintritt in eine private Krankenversicherung ist nicht möglich. Bei fremdsprachigen Priestern, die Ordenspriester sind, ist für den Abschluss der Krankenversicherung der Orden verantwortlich.

h. Wohnung

Vom Einsatz als Kaplan an sind Priester aus anderen Herkunftsländern dienstwohnungsberechtigt. Der steuerliche Mietwert der Dienstwohnung wird – wie generell üblich – bei Diözesanpriestern mit dem Gehalt versteuert und bei Ordenspriestern von der Gestellungsleistung abgezogen. Sofern im Seelsorgebereich keine kircheneigene Wohnung als Dienstwohnung zur Verfügung gestellt werden kann, muss der Orden oder der Diözesanpriester auf eigene Rechnung eine Wohnung anmieten. Er erhält dann zur Vergütung einen Mietzuschuss.

i. Koordinatoren

Ein in der Diözese Mainz bereits tätiger Ordenspriester der entsendenden Ordensgemeinschaft nimmt für die entsprechenden Ordensangehörigen in der Diözese Mainz die Aufgabe eines Koordinators wahr. Der Koordinator sorgt in Absprache mit der Referentin für sprachliche und kulturelle Integration, dem Personaldezernat und dem Mentor bzw. Pfarrer des Einsatzbereiches für eine geeignete Aufnahme der fremdsprachigen Priester nach ihrer Ankunft und ist ihr erster Ansprechpartner. Für Diözesanpriester im Vorbereitungsjahr ist vorrangig die Referentin für sprachliche und kulturelle Integration zuständig.

3. Urlaub – Exerzitien – Fortbildung

Für Priester aus anderen Herkunftsländern gilt – wie für Priester allgemein üblich – die Vertrauensarbeitszeit. Entsprechend gelten dieselben Regelungen für Urlaub, Exerzitien und Fortbildung. Die jeweiligen Terminwünsche werden mit einem angemessenen Vorlauf mit dem leitenden Pfarrer besprochen und von diesem nach Abwägen der pastoralen Notwendigkeiten vor Ort genehmigt.

- a) Für den Urlaub gilt die jeweils gültige Fassung der „Urlaubsregelung für die in der Pfarrseelsorge tätigen Geistlichen“. Alle drei Jahre besteht, vom Vertragsbeginn angerechnet, ein Anspruch auf Urlaub im Heimatland für höchstens sechs zusammenhängende Wochen, wobei der Urlaubsanspruch für das jeweilige Jahr hierin enthalten ist. Die Flug- und Fahrtkosten für diesen Heimaturlaub werden nicht erstattet.

- b) Für Exerzitien stehen nach allgemeiner diözesaner Regelung drei bis fünf Tage im Jahr zur Verfügung. Die Kosten trägt der Priester selbst. Ein Zuschuss kann über das Institut für geistliche Begleitung der Hauptamtlichen („Himmelgasse 7“) beantragt werden.
- c) Die Teilnahme an spezifischer Fortbildung für Priester der Weltkirche (z. B. Summerschool/kulturelle Freizeit/TPI-Kurs in Erfurt) wird sehr empfohlen und kann nach Absprache auch verpflichtend sein. Dies dient der theologischen Vergewisserung und der Vertiefung der Kenntnisse westlicher Kultur und Pastoral. Die Priester beteiligen sich anteilig an den Kosten. Bei verpflichtenden Maßnahmen trägt das Personaldezernat oder das Ausbildungsseminar die Kosten.
- d) Während des Pastoralkurses ist eine Teilnahme an weiteren externen Fortbildungen nicht vorgesehen. Nach Beendigung des Pastoralkurses nehmen die fremdsprachigen Priester möglichst regelmäßig an einem Gesprächsseminar teil, das dem kollegialen Austausch und der Auseinandersetzung mit aktuellen Themen dienen soll.
- e) Bei Verstößen gegen die Leitlinien sowie im anhaltenden schweren Konfliktfall bzw. der Verhängung kanonischer Strafen kann die Diözese Mainz die Zusammenarbeit mit einem Priester beenden und diesen von seinem Dienst entpflichten.

4. Beendigung des Dienstes im Bistum Mainz – Rückkehr

Das Bistum Mainz und seine Gemeinden wertschätzen Priester und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Weltkirche ebenso wie alle Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Kirchenmitglieder und erkennen ihren Dienst unabhängig von der Dauer ihres Einsatzes für Bistum, Gemeinden und Kirchen dankbar an.

- a) Für Priester und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Weltkirche, die das Bistum Mainz nach langjährigem Dienst wieder verlassen, ist rechtzeitig ein jeweils individuelles Konzept zu erarbeiten, das Maßnahmen vorsieht, die den Prozess der Rückkehr vorbereiten und eine gelingende Re-Integration in das Herkunftsland ermöglichen.
- b) Ein transparentes und gutes Procedere, wenn im Falle des Nichtgelingens der Zusammenarbeit ein Abbruch des Dienstes im Bistum sowie eine vorzeitige Rückkehr des Priesters bzw. der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters der Weltkirche erforderlich werden, ist vertraglich zu regeln. Dies ist aus Gründen der Planungssicherheit und Verlässlichkeit für alle Beteiligten unumgänglich.

Perspektiven

Diese Leitlinien zur Integration durch koordinierte und verbindliche Ausbildung sind in Geist und Konzept dem ‚Pastoralen Weg‘ des Bistums Mainz verpflichtet. Sie dienen

dem interkulturellen Austausch und tragen zu einer Kultur der Menschenfreundlichkeit und Solidarität bei.

Damit dies gelingt, müssen sie von allen Beteiligten umgesetzt und mit Leben gefüllt werden. Es ist wichtig, dass die in den Leitlinien beschriebenen Prozesse und Regelungen in ihrer Umsetzung beobachtet, überprüft und weiterentwickelt werden.

Dann wird der Umgang mit Priestern und anderen pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Weltkirche zu einem Vorbild auf dem ‚Pastoralen Weg‘ des Bistums Mainz.

Mainz, den 6. Mai 2020

Prof. Dr. Peter Kohlgraf
Bischof von Mainz