



Modulare Berufseinführung für die Seelsorge in der Diözese Linz

Durchführungsbestimmungen zu §§ 37 iVm 15 Abs 5 KVdDL

1. Gültigkeit dieser Bestimmungen:

Seelsorge erfolgt „in verschiedenen Einsatzfeldern und umfasst die Arbeit mit Menschen sowohl in den Pfarren als auch in weiteren pastoralen Räumen und Orten: Altenheim, Einrichtung für Menschen mit Behinderungen, Gefängnis, Hochschule/Universität, Krankenhaus, Pfarrgemeinde, sozialer Brennpunkt, Treffpunkt Mensch&Arbeit, ...“ (vgl. Berufsprofil Seelsorger:in in der Diözese Linz).

Die folgenden Bestimmungen gelten für Interessent:innen und Mitarbeiter:innen der Diözese Linz, die eine Qualifikation als Seelsorger:in in einem der verschiedenen Seelsorgefelder oder als Beauftragte für Jugendpastoral anstreben und deren Ziel es ist, als Seelsorger:in der Diözese Linz beauftragt und gesendet zu werden.

Diese betriebliche Richtlinie gemäß § 15 Abs 5 KVdDL wurde zwischen den Bereichsleitungen der Bereiche Pfarre&Gemeinschaft, Seelsorge&Liturgie, Personal&Qualitätssicherung und dem Zentralbetriebsrat sozialpartnerschaftlich vereinbart.

Zur Anwendung kommt diese Richtlinie erstmals für Interessent:innen, die ab 01.09.2026 in Phase 1, 2 oder 3 des hier beschriebenen Phasenmodells einsteigen. Sie ersetzt die Durchführungsbestimmungen zu KVdDL § 37 in ihrer letzten Fassung von 22.12.2022 für alle Berufsgruppen¹.

2. Regelungen:

2.1. Phasenmodell:

Es wird davon ausgegangen, dass die Auszubildenden verschiedene Phasen durchlaufen.

- **Phase 1: ORIENTIERUNG**

Noch bevor ein Dienstverhältnis begründet wird, sind Interesse und grundsätzliche Eignung zu klären und entscheidet der:die Interessent:in, ob er:sie sich zum:zur Seelsorger:in qualifizieren will.

Ein Praktikum von 2-3 Monaten im Rahmen einer Praktikumsanstellung gemäß Anhang 7 zum KVdDL ist möglich.

Zugleich wird vom Fachbereich des Seelsorgefeld-Interesses eine grundsätzliche Eignung hinsichtlich Persönlichkeit und Identifikation mit der Katholischen Kirche für eine pastorale Anstellung festgestellt.

Die Kompetenzanalyse I nach einem 4-Augen-Prinzip durch eine fachlich qualifizierte Person der Ausbildungsleitung aus dem Bereich Personal&Qualitätssicherung und dem:der

¹ Für Jugendleiter:innen in Zentren bleiben die „Durchführungsbestimmungen zu KVdDL § 37“ in der letzten Fassung von 22.12.2022 bis zur Erstellung neuer „Durchführungsbestimmungen zu KVdDL § 37 für Jugendleiter:innen in Zentren“ gültig.

Personalzuständigen aus dem Seelsorgefeld (Fachbereichsleitung, Teamleitung oder Personalreferent:in) im Beisein des Interessenten:der Interessentin zeigt, welcher Anteil an Kompetenzen in den verschiedenen Kompetenzfeldern für Seelsorger:innen vorhanden sind. Ist dieser Anteil hinreichend in allen Kompetenzfeldern, so kann eine Anstellung als Seelsorger:in in Ausbildung (G6) in Phase 2 „Modulare Berufseinführung“ erfolgen.

Anstellung als SEELSORGE-INTERESSENT:IN (G5)

Wird in allen Kompetenzfeldern vorerst nur ein Basisanteil erreicht, kann eine Anstellung als Seelsorge-Interessent:in (G5) für maximal ein Jahr im Umfang zwischen 32 % und 50 % einer Vollzeitanzstellung erfolgen, um die Kompetenzen weiter zu entwickeln.

Die Teilnahme an der Kompetenzanalyse schafft keinen Anspruch auf eine Anstellung, die Diözese Linz behält sich vor, eine Anstellung als Seelsorge-Interessent:in auch abzulehnen. Für den erforderlichen Kompetenzerwerb gelten die Bestimmungen der Weiterbildungsrichtlinie Diözesane Dienste und neue Pfarren gemäß § 15 Abs 5 KVdDL.

- **Phase 2: MODULARE BERUFSEINFÜHRUNG**

SEELSORGER:IN IN AUSBILDUNG (G6)

Am Beginn der modularen Berufseinführung als „Seelsorger:in in Ausbildung“ wird aufgrund der Kompetenzanalyse I mit den Interessent:innen ein Plan mit spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart, der in einem festgelegten Zeitraum zu erfüllen ist. Ein Nachweis über die absolvierten Maßnahmen ist jeweils am Ende des Arbeitsjahres bis spätestens Ende September zu erbringen.²

Die Stellenbeschreibung für eine:n „Seelsorger:in in Ausbildung“ unterscheidet sich von der für den:die „Seelsorger:in“ nicht hinsichtlich der Aufgaben, sondern hinsichtlich der Verantwortung, insbesondere weil die vereinbarten Aufgaben mit fachlicher Begleitung, die reflektiert und unterstützt, wahrgenommen werden.

Nach Abschluss der vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen wird in der Kompetenzanalyse II (Standardisiertes Interview mit Auswertungsgespräch) erhoben, ob der Kompetenzlevel in allen Kompetenzfeldern hinreichend für die School of Synodality ist.

- **Phase 3: GEMEINSAME AUSBILDUNG – School of Synodality (SoS)**

SEELSORGER:IN IN AUSBILDUNG (G6)

Die an der KU Linz jeweils 2semestrig angebotene School of Synodality bildet den Abschluss der modularen Berufseinführung für die Seelsorge in der Diözese Linz.

Der erfolgreiche Abschluss der School of Synodality berechtigt zur Anstellung als Seelsorger:in³.

² Werden die vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen nicht absolviert, kann gegebenenfalls eine Anstellung als Pastoralarbeiter:in in G6 vereinbart werden.

³ Befindet sich der:die Mitarbeiter:in nach positivem Abschluss der Modularen Berufseinführung in einer Anstellung als Seelsorger:in oder bewirbt sich erfolgreich um eine Anstellung als Seelsorger:in, wird der:die Mitarbeiter:in vom Diözesanbischof in den pastoralen Dienst der Diözese gesendet.

2.2. Anstellung als Seelsorger:in in Ausbildung

Der Dienstort wird zwischen dem:der Personalzuständigen aus dem Seelsorgefeld (FBL, Teamleitung oder Personalreferent:in) und dem Interessenten:der Interessentin einvernehmlich festgelegt.

Es wird für Phase 2 und 3 eine Teilzeitbeschäftigung zwischen mind. 50 % und max. 84 % in G6 vereinbart. Im begründeten Ausnahmefall kann eine Anstellung von 40 % ermöglicht werden.

Für den Zeitraum der Qualifizierung in Phase 2 wird eine Zulage in der Höhe von x % der jeweiligen Gehaltsgruppe/-stufe des Grundgehalts einer Vollzeitanstellung gewährt. Die Höhe orientiert sich am Umfang der jeweiligen Qualifizierungsmodule:

Für jene Seelsorger:innen in Ausbildung, die Module bzw. Fernkurs+Module wählen:
für 2 Jahre eine Zulage von 7 %.

Für jene, die umfassendere Qualifizierungen wie Bachelor+Module, BPAÖ+Module wählen:
für 3 Jahre eine Zulage von 16 %.

Für jene, die Fernkurs+BPAÖ+Module wählen:
für 4 Jahre eine Zulage von 16 %.

Für den Zeitraum der Qualifizierung in Phase 3 (School of Synodality), maximal 12 Monate, wird eine Zulage in der Höhe von 16 % der jeweiligen Gehaltsgruppe/-stufe des Grundgehalts einer Vollzeitanstellung gewährt.

2.3. Rahmenbedingungen für die modularen Qualifizierungsmaßnahmen

Die Absolvierung der für die spätere Anstellung als Seelsorger:in erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt eigenverantwortlich und in der Freizeit. Die Diözese unterstützt diese durch die Übernahme allfälliger Studiengebühren, Kurs- und Aufenthaltskosten für die vereinbarten Maßnahmen und ersetzt die Kosten eines Klimatickets OÖ mit Kernzone Linz zur Gänze (in zwölf Zwölftel, nach Vorlage der Rechnung). Ab dem 2. Dienstjahr für den jeweils unter 2.2 genannten und vereinbarten Zeitraum kann Bildungsfreistellung gemäß § 14 KVdDL auch für die Teilnahme an Maßnahmen dieser modularen Qualifikation in Anspruch genommen werden.

Darüber hinaus werden weder Spesen noch sonstige Aufwendungen von der Diözese ersetzt.

Karenz gemäß MSchG/VKG oder AVRAG für Dienstnehmer:innen mit Betreuungspflichten:
Wird eine Karenz während der Phase 2 und/oder 3 in Anspruch genommen, entscheidet der:die Dienstnehmer:in, ob die vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen zur Erreichung der Anstellungsvoraussetzungen als Seelsorger:in auch weiterhin absolviert oder auf nach der Karenz verschoben werden.

Die Zulage wird nach der Unterbrechung wieder gewährt, sofern Phase 2 und/oder 3 noch nicht abgeschlossen sind und in Summe – vor und nach der Karenz – längstens für einen Zeitraum wie ursprünglich vereinbart.

2.4. Einzelvereinbarungen:

In einer jeweiligen Einzelvereinbarung sichert die Diözese (vertreten durch die Fachbereichsleitung) dem Interessenten:der Interessentin zu, dass mit der Absolvierung der darin festgehaltenen Qualifizierungsmaßnahmen – basierend auf der und ggf. erweitert durch die Kompetenzanalyse I und/oder II – die Voraussetzungen für eine Anstellung als Seelsorger:in in der Diözese Linz erfüllt sind. Der:die Interessent:in bekundet seinerseits:ihrerseits die Bereitschaft, unter den oben genannten Rahmenbedingungen die angestrebte Qualifikation auch zu erreichen.

2.5. Weitere Ausgangssituationen:

2.5.1. Wechsel zwischen verschiedenen pastoralen Handlungsfeldern:

Wenn ein:e Dienstnehmer:in in ein anderes Seelsorgefeld wechselt und weniger als 5 Dienstjahre in der Seelsorge gearbeitet hat, ist verpflichtend die Kompetenzanalyse II vorgesehen, nach der ggf. weitere Qualifizierungsmaßnahmen und – falls das Pastorale Einführungsjahr noch nicht absolviert wurde jedenfalls - die School of Synodality nach dem oben beschriebenen Modus zu absolvieren sind.

2.5.2. Wechsel aus jedem anderen Feld (nicht Seelsorge) der Diözese Linz:

Unabhängig von bereits vorhandenen Dienstjahren sind Kompetenzanalyse II, ggf. Qualifizierungsmaßnahmen und verpflichtend die School of Synodality vorgesehen.

2.5.3. Wechsel aus einer anderen Diözese:

Kompetenzanalyse II, ggf. Qualifizierungsmodule und die School of Synodality sind verpflichtend vorgesehen.

2.5.4. Ausnahmen:

- Wenn der:die Dienstnehmer:in nur mehr zwei Jahre bis zum gesetzlichen Pensionsstichtag hat, ist dieses Phasenmodell nicht vorgesehen.
- Dienstnehmer:innen, die bisher eine Tätigkeit in G7 oder höher erfüllen, bleiben/kommen in G7, auch wenn sie die erforderlichen Phasen 2 und/oder 3 absolvieren.

Diese betriebliche Richtlinie wurde sozialpartnerschaftlich erstellt und soll zunächst für 5 Jahre (bis 31.8.2031) vereinbart sein.

Linz, 5. Mai 2026
Ort, Datum

[Signature]
Für den Bereich Pfarre&Gemeinschaft

[Signature]
Für den Betriebsrat Pfarre&Gemeinschaft

Linz, 5. Mai 2026
Ort, Datum

[Signature]
Für den Bereich Seelsorge&Liturgie

[Signature]
Für den Betriebsrat Diözesane Einrichtungen