

Modulare Berufseinführung für die Seelsorge in der Diözese Linz

Für die modulare Berufseinführung arbeiten die Diözesanen Dienste bereichsübergreifend zusammen:

- Bereich Pfarre & Gemeinschaft:
FB Priester und Diakone, FB Pfarrseelsorger:innen
- Bereich Seelsorge & Liturgie:
FB Arbeitswelten und Begegnungsräume, FB Lebensbegleitung
- Bereich Personal & Qualitätssicherung

Die sozialpartnerschaftlich vereinbarten arbeitsrechtlichen Rahmen sind in „Modulare Berufseinführung für die Seelsorge in der Diözese Linz. Durchführungsbestimmungen zu §§ 37 iVm 15 Abs 5 KVdDL“ festgehalten.

Ziel ist es, den Einstieg in den Seelsorge-Beruf attraktiver zu gestalten, eine qualitätsvolle Seelsorge zu sichern sowie die Vergleichbarkeit und die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Seelsorgefeldern zu verbessern. Mehr Menschen sollen auf die Berufung Seelsorger:in aufmerksam werden und nach einem auf ihre vorhandenen bzw. noch zu erwerbenden Kompetenzen zugeschnittenen, berufsbegleitenden Qualifizierungsweg dauerhaft in der Diözese Linz in den verschiedenen Seelsorgefeldern tätig sein.

Raster Modulare Berufseinführung

		andere Qualifikationen	Absolvent:innen Theol. Fernkurs (evtl. plus Diakonatsausbildung)	Absolvent:innen Religionspädagogik Primarstufe	Absolvent:innen Religionspädagogik Sekundarstufe	Absolvent:innen Bachelorstudium "Grundlagen des Christentums"	Absolvent:innen Diplomstudium Theologie
		Feierliche Sendung in den pastoralen Dienst durch den Bischof					
		Aufstufung lt. Kollektivvertrag der Diözese Linz	Einstufung in G7 als "Seelsorger:in"				
3	gemeinsame Ausbildungsphase	School of Synodality (KU Linz)					
		Kompetenzanalyse II					
		Feldspezifische Kurse (eventuell)	je nach Seelsorgefeld (z.B. "Hingehen"-Kurs, "Start up" für Jugendpastoral, Wort-Gottes-Feier-Leitungskurs, Begräbnisleitungskurs, Beginner:innengruppe für Seelsorge im Gesundheitswesen)				
2	modulare Berufseinführungsphase	Kompetenzmodule auf Basis der Kompetenzanalyse I					
		Feldspezifische Ausbildungsgänge (optional)	je nach Seelsorgefeld (z.B. BPAÖ)				
		Mind. Theologischer Fernkurs / besser noch Bachelor-Studium "Grundlagen des Christentums"					
		Begleitende Reflexion "on the job"	z.B. Ausbildungsbegleitung, Lerngruppe, kollegiale Begleitung, Reflexion durch die:den Dienstvorgesetzte:n				
		Onboarding für Seelsorge					
1	Orientierungsphase	Einstiegsjahr (optional)	max. 1 Jahr in G5, um objektivierte(n) Grenzwert bei Kompetenzen zu erreichen				
		Kompetenzanalyse I	Kompetenzlevel über festgelegtem Mindestmaß: Anstellung in G5 als "Seelsorge-Interessent:in" (bis Ende 2026 als "Pastorale:r Mitarbeiter:in")				
		Schnupperpraktikum (optional)	Kompetenzlevel über objektiviertem Grenzwert: Anstellung in G6 als "Seelsorger:in in Ausbildung"				
		Orientierungsgespräch					

① Orientierungsphase

Das erste **Orientierungsgespräch** findet in jenem Fachbereich statt, an den sich der:die Interessent:in wendet.

Entlang eines Gesprächsleitfadens wird die grundsätzliche Eignung für eine pastorale Anstellung der Person hinsichtlich Persönlichkeit und Identifikation mit der Katholischen Kirche festgestellt.

Interessent:innen, die sich nicht auf ein konkretes Seelsorgefeld beziehen, führen das Orientierungsgespräch mit der Leitung der Ausbildungsbegleitung im Bereich Personal & Qualitätssicherung.

Ein 2- bis 3-monatiges **Schnupperpraktikum** kann optional vereinbart werden (Einstufung in G4, „Praktikant:in“).

Zentral für die weitere Berufseinführung ist die **Kompetenzanalyse I**, ein standardisiertes Interview. Im Interview werden Kompetenzbereiche, die für die Aufgabenfelder der künftigen Seelsorger:innen relevant sind, erhoben (vgl. Berufsprofil „Seelsorger:in in der Diözese Linz“).

Ablauf:

1. Das Interview erfolgt im 4-Augen-Prinzip. Der:die Interessent:in wird von fachlich qualifizierten Personen interviewt (z.B. Ausbildungsbegleitung aus dem Bereich Personal & Qualitätssicherung sowie dem:der Personalzuständigen aus dem Seelsorgefeld (FB-Leitung, Teamleitung oder Personalreferent:in)).
2. Erreicht der:die Interessent:in ein Kompetenzlevel über dem objektivierten Grenzwert, kann die modulare Berufseinführungsphase starten und eine Anstellung in G6 als „**Seelsorger:in in Ausbildung**“ erfolgen.
3. Erreicht der:die Kandidat:in in sämtlichen Kompetenzfeldern das festgelegte Mindestmaß, jedoch in manchen knapp noch nicht den objektivierten Grenzwert, kann eine Orientierungsphase starten und eine Anstellung in G5 als „**Seelsorge-Interessent:in**“ erfolgen. Die Aufteilung der Stellen sowie die Kosten laufen über den Bereich Personal & Qualitätssicherung (max. 5 VZÄ), die Anstellung wird nicht im Personalstand des Seelsorgefeldes mitgezählt. Das Seelsorgefeld Pfarre/Pfarrgemeinde hat prioritären Bedarf.
4. Erreicht der:die Kandidat:in in einem oder mehreren der Kompetenzfelder nicht das festgelegte Mindestmaß, ist keine Anstellung in der Pastoral möglich.

② Modulare Berufseinführungsphase

Factbox für den Dienstvertrag:

18,75-31,5 Wochenstunden (50-84 % Anstellungsausmaß),
ausnahmsweise 15 Wochenstunden (40 % Anstellungsausmaß)
Befristete Zulage für die Einführungszeit in der Höhe von x % der
jeweiligen Gehaltsgruppe/-stufe des Grundgehalts – je nach
Qualifizierungsmodul, siehe „Modulare Berufseinführung für die Seelsorge
in der Diözese Linz. Durchführungsbestimmungen zu §§ 37 iVm 15 Abs 5
KVdDL“.

Beginnt ein:e Interessent:in im Rahmen eines Dienstverhältnisses die modulare Berufseinführungsphase, durchlaufen die Seelsorger:innen in Ausbildung das **Onboarding für Seelsorge** des FB Personalservice.

Der:die Personalzuständige aus dem Seelsorgefeld (FB-Leitung, Teamleitung oder Personalreferent:in) und die Ausbildungsbegleitung planen auf Basis der Kompetenzanalyse I die Modulare Berufseinführung mit den individuell notwendigen **Kompetenzmodulen** und Maßnahmen. Der:die Fachbereichsleiter:in aus dem Seelsorgefeld (mit Unterschrift von Leiter:in der Ausbildungsbegleitung) schließt eine Einzelvereinbarung mit dem:der Mitarbeiter:in, die den Qualifizierungsplan, den Qualifizierungszeitraum und die jährlich zu erbringenden Leistungsnachweise enthält. Je nach den vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen wird eine befristete Zulage gewährt, siehe „Modulare Berufseinführung für die Seelsorge in der Diözese Linz. Durchführungsbestimmungen zu §§ 37 iVm 15 Abs 5 KVdDL“. Die jährlichen Leistungsnachweise werden der:dem Leiter:in der Ausbildungsbegleitung vorgelegt.

Die begleitende Reflexion „on the job“ erfolgt in diesem Zeitraum durch die Ausbildungsbegleitung, die Lerngruppe, die kollegiale Begleitung sowie durch die:den Dienstvorgesetzte:n und/oder die Praxisbegleitung (erfahrene:r Seelsorger:in vor Ort).

Die theologische Mindestanforderung stellt der **Wiener Theologische Fernkurs** dar, bevorzugt das **Bachelor-Studium „Grundlagen des Christentums“** an der Katholischen Privatuniversität Linz. Dieses wird als zusätzlicher Anreiz auch finanziell von der Diözese Linz stärker gefördert und sollte insbesondere bei jüngeren Bewerber:innen angeraten werden.

Außerdem können zur Qualifikation im jeweiligen Seelsorgefeld **feldspezifische Ausbildungslehrgänge** (z.B. die zweijährige Berufsbegleitende Pastorale Ausbildung Österreichs, BPAÖ) und weitere **feldspezifische Kurse** vereinbart werden, die das fachliche Wissen vertiefen (z.B. „Hingehen“-Kurs, „Start up“-Kurs für Jugendpastoral, Wort-Gottes-Feier-Leitungskurs, Begräbnisleitungskurs, Beginner:innengruppe für Seelsorge im Gesundheitswesen usw.).

Nach Abschluss der vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen lt. Einzelvereinbarung führen der:die Personalzuständige aus dem Seelsorgefeld (FB-Leitung, Teamleitung oder Personalreferent:in) und der:die Leiter:in der Ausbildungsbegleitung die **Kompetenzanalyse II** durch. Das ist ein Auswertungsvorgang, der ein standardisiertes Interview und ein Feedback (Evaluierung mit dem:der Dienstvorgesetzten vor Ort inklusive Praxisreflexion) enthält. Dies erfolgt möglichst

rechtzeitig im Frühjahr. Ziel ist ein Kompetenzzuwachs auf einen festgelegten objektiviert messbaren Level, um in die gemeinsame Ausbildungsphase der zweisemestrigen School of Synodality einsteigen zu können.

③ Gemeinsame Ausbildungsphase – School of Synodality

Factbox für den Dienstvertrag:

18,75-31,5 Wochenstunden (50-84 % Anstellungsausmaß),
ausnahmsweise 15 Wochenstunden (40 % Anstellungsausmaß)
Befristete Zulage für die Einführungszeit in der Höhe von x % der
jeweiligen Gehaltsgruppe/-stufe des Grundgehalts, siehe „Modulare
Berufseinführung für die Seelsorge in der Diözese Linz.
Durchführungsbestimmungen zu §§ 37 iVm 15 Abs 5 KVdDL”.

Die **School of Synodality** ist die finale Ausbildungsphase, die zweisemestrig an der KU Linz angeboten wird und im Wintersemester startet. Sie ist für sämtliche neue Seelsorger:innen verpflichtend.

Nach dem erfolgreichen Abschluss¹ kann sich der:die Mitarbeiter:in auf offene Seelsorgestellen in der Diözese Linz bewerben. Wird er:sie angenommen, erfolgt die **Aufstufung in G7 als „Seelsorger:in“** (ggf. mit Überzahlung in der Pfarrseelsorge). Den festlichen Abschluss der modularen Berufseinführung bildet die **Sendungsfeier in den pastoralen Dienst durch den Bischof**.

¹ Wird das Kompetenzlevel nicht in der vereinbarten Zeit erreicht oder bricht ein:e Mitarbeiter:in die modulare Berufseinführung ab, muss das Dienstverhältnis nicht automatisch beendet werden:

- Sind offene Posten verfügbar, kann bei entsprechender theologischer Qualifikation die seelsorgliche Anstellung in G6 als Pastoralarbeiter:in fortbestehen.
- Bei geringerer Qualifikation und entsprechender Eignung kann ein Wechsel in ein anderes Tätigkeitsfeld innerhalb der Diözese Linz angeregt werden, etwa in den Kirchenbeitrag oder die Administration.

Ein zweiter Anlauf für die modulare Berufseinführung ist nicht vorgesehen.