

DAS VORGEHEN BEI STELLENBESETZUNGEN

(ersetzt 5.2.1.2.3 Abschnitt 5 und 6)

Die Frage der Bildung von Seelsorgeverbänden oder Pastoralkreisen wird vom Priesterrat und vom Rat der hauptamtlichen Laienseelsorger/innen neu beraten. Ohne dem Resultat vorzugreifen, gilt gegenwärtig Folgendes:

Um bei Stellenbesetzungen den Kirchenverwaltungsräten und den Seelsorgern das Vorgehen zu erleichtern, soll im Folgenden eine Hilfe und Wegleitung für die konkreten Schritte gegeben werden, die von der Kirchenverwaltung und den Seelsorgern einerseits und der Abt. Personal andererseits unternommen werden sollen.

Die Abt. Personal hat sich gemäss Homepage <https://www.bistum-stgallen.ch/bistumsleitung/personal/> organisiert:

Arbeitsweise

Das jeweilige Teammitglied ist die Ansprechperson für die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es führt mit ihnen das Anstellungsgespräch und bringt das Ergebnis des Gesprächs in die Abt. Personal. Die letzte Entscheidung bei Stellenbesetzungen liegt nach Rücksprache mit dem Dekan (im Einvernehmen mit dem Bischof) bei der Abt. Personal.

Vorgehen bei Vakanzen

1. Bei Pfarrvakanz

1.1 Der bisherige Stelleninhaber reicht seine Demission beim Bischof ein.

Nach der Annahme der Demission reicht der Stelleninhaber bei der Kirchenverwaltung (Abk. KVR) die Kündigung ein.

1.2 Nach der Demission findet ein Gespräch zwischen KVR, Dekan, Seelsorgeteam, Pfarreirat und Abt. Personal statt.

Folgende Fragen werden geklärt:

- Bekommt die Pfarrei wieder einen Pfarrer?
- Soll ein Seelsorgeverband (Abk. SV) gebildet werden oder soll der neue Pfarrer eine zweite Pfarrei leiten?

Dieselben Fragen sind auch im Todesfall eines Pfarrers zu klären.

- Wenn SV: Soll der(die) vollamtliche Lientheologe/in Pastoralassistent/in oder Pfarreibeauftragte/r sein?
- Wenn SV: Werden alle betroffenen Kirchenverwaltungen, Pfarreiräte, Dekan/e und Seelsorgeteam in das Gespräch miteinbezogen?

Zeitpunkt der Gespräche

- Beratungen über die Zukunft einer Pfarrei oder Region sind schon vor der Demission des bisherigen Pfarrers möglich. Es werden noch keine Entscheide gefällt.
- Verhandlungen (über Nominationen) dürfen erst nach der schriftlichen Demission aufgenommen werden. Sie sind auf eine Entscheidung hin ausgerichtet.

1.3 Stellenausschreibung

Nach Annahme der Demission wird die Pfarrstelle durch das Personalamt zur Wiederbesetzung ausgeschrieben.

2. Bei Vakanzen von Kaplänen/Vikaren und Diakonen

2.1 Der bisherige Stelleninhaber reicht beim Bischof seine Demission ein. Nach der Annahme der Demission reicht der Stelleninhaber bei der Kirchenverwaltung die Kündigung ein.

2.2 Nach der Demission findet ein Gespräch zwischen dem KVR, dem Dekan, Seelsorgeteam, Pfarreirat und dem Personalamt statt. Folgende Fragen müssen geklärt werden:

- Bekommt die Gemeinde wieder einen Kaplan/Vikar oder Diakon?
- Oder soll die Stelle von einem(r) Pastoralassistenten/in besetzt werden?

3. *Bei Vakanzen von Pfarreibeauftragten und Pastoralassistenten/-innen*

3.1 Der (die) Pfarreibeauftragte oder Pastoralassistent/in reicht beim Bischof die Demission ein. Nach der Annahme der Demission reicht der Stelleninhaber bei der Kirchenverwaltung die Kündigung ein.

Nach der Demission findet ein Gespräch zwischen dem KVR, dem Dekan, dem Seelsorgeteam, dem Pfarreirat und der Abt. Personal über den Stellenplan statt.

3.2 Folgende Fragen werden geklärt:

- Bekommt die Pfarrei wieder eine/n Pastoralassistent/in bzw. Pfarreibeauftragte/n?
- Ist die Stelle für eine/n Pastoralpraktikanten/in möglich/geeignet?
- Soll die Stelle durch einen Diakon oder einen Kaplan/Vikar besetzt werden?

Es empfiehlt sich eine Wahlkommission einzusetzen.

3.3 Wenn diese Fragen entschieden sind, kann die Stelle durch den KVR ausgeschrieben werden.

Die Stelle für einen Pfarreiverantwortlichen darf nur unter dem Titel "Pfarreibeauftragter" und nicht "Pfarrei- oder Gemeindeleiter" ausgeschrieben werden. Stellen für Pfarreibeauftragte werden auch im amtlichen Teil der SKZ ausgeschrieben.

3.4 Der KVR oder die Wahlkommission prüft in Zusammenarbeit mit den Hauptamtlichen und dem Pfarreirat die Auswahl eines Kandidaten oder Kandidatin (vgl. Richtlinien für den Einsatz von

Pastoralassistenten und Pastoralassistentinnen im Bistum St. Gallen 1991, 5.2.2.2 – Nr. 3):

- Welche Erfahrung, Ausbildung, Kompetenz bringt der Kandidat/die Kandidatin mit?
- Zu den Abklärungen über die Voraussetzungen für eine mögliche Wahl gehören:
 - Abgeschlossenes Studium
 - Referenzen
 - Praktikum
 - Zeugnisse
 - Lebenslauf
 - Pastorkurs in der Diözese St. Gallen
 - Indienstnahme durch den Bischof (Institutio)

3.5 Der KVR trifft die Auswahl und meldet den Wahlvorschlag dem Personalamt mit den erforderlichen Unterlagen.

3.6 Das Personalamt prüft den Kandidaten/die Kandidatin und seine/ihre Unterlagen und sendet die Präsentation zur Wahl durch den KVR (im Falle der Wahl eines Pastoralassistenten/einer Pastoralassistentin) oder durch die Kirchgemeinde (im Falle der Wahl eines Pfarreibeauftragten/einer Pfarreibeauftragte).

3.7 Der KVR stellt der Abt. Personal vor der Wahl den Vertrag zur Einsicht, das Pflichtenheft zur Genehmigung sowie das Personalblatt zu.

3.8 Der KVR meldet der Abt. Personal die vollzogene Wahl und das Datum der Amtseinsetzung.

3.9 Der/die Pfarreibeauftragte wird durch den Dekan und der/die Pastoralassistent/in durch den zuständigen Pfarrer eingesetzt.

3.10 Die Abt. Personal sendet dem zuständigen Dekan oder Pfarrer auf das Datum der liturgischen Einsetzung hin die Bischöfliche Beauftragung.

4. *Pastoralpraktikanten/Pastoralpraktikantinnen*

Theologinnen und Theologen mit abgeschlossenem Studium, aber ohne abgeschlossenen Pastorkurs sind Pastoralpraktikanten/innen.

- 4.1 Theologinnen/Theologen, die sich nach abgeschlossenem Theologie-studium, aber ohne seelsorgerliche Erfahrung und ohne Pastorkurs, auf eine Stellenausschreibung bei der Kirchgemeinde melden, werden vom KVR in Zusammenarbeit mit dem Personalamt als Pastoralpraktikanten/-innen angestellt.
- 4.2 Zur Besoldung von Pastoralpraktikanten/innen besteht eine besondere Gehaltsregelung.
- 4.3 Wer während des Studiums die Vorgaben unserer diözesanen Studienbegleitung, einschliesslich der Praktika erfüllt hat, kann sich beim Regens sofort für den Pastorkurs bewerben.
- 4.4 Theologinnen und Theologen, die sich aus einem andern Bistum in unserer Diözese um eine Stelle bewerben, machen als Pastoral-praktikanten/innen erste seelsorgerliche Erfahrungen und können nach einem halben Jahr durch die Pfarrei für den Pastorkurs empfohlen werden.
- 4.5 Nach erfolgreichem Bestehen des Pastorkurses und der erfolgten Institutio können die Kandidaten/innen nach der Präsentation durch das die Abt. Personal als Pastoralassistent/in gewählt werden.

5. *Bei Vakanz eines/einer hauptamtlichen Katecheten/Katechetin*

- 5.1 Der KVR meldet die Vakanz der Abt. Personal.
- 5.2 Der KVR hat das Recht zur Ausschreibung.
- 5.3 Der KVR prüft vor der Anstellung:
 - Eignungszeugnis
 - Wählbarkeitszeugnis
 - Lebenslauf
 - Referenzen
- 5.4 Der KVR sendet der Abt. Personal die Bewerbungsunterlagen der Kandidatin/des Kandidaten.

- 5.5 Die Abt. Personal begutachtet den Kandidaten/die Kandidatin und seine/ihre Unterlagen und gibt ihn/sie zur Wahl durch den KVR frei.
- 5.6 Der KVR sendet der Abt. Personal den Vertrag zur Einsicht und das Pflichtenheft zur Genehmigung sowie das Personalblatt.

6. *Bei Vakanzen eines/einer nebenamtlichen Katecheten/Katechetin*

- 6.1 Der Pfarrer/der/die Pfarreibeauftragte sucht bei Bedarf eine/n neben-amtliche/n Katechet/in.
- 6.2 Er prüft Diplom, Wählbarkeitszeugnis, Lebenslauf und Referenzen.
- 6.3 Er schlägt der KVR die Anstellung vor.
- 6.4 Der KVR erarbeitet einen Vertrag und ein Pflichtenheft gemäss den Richtlinien „Der Dienst der nebenamtlichen Religionslehrerinnen und Religionslehrer, Katechetinnen und Katecheten im Bistum St. Gallen, 1977“, erhältlich bei der Diözesanen Katechetischen Arbeitsstelle, St. Gallen.
- 6.5 Der Pfarrer/der/die Pfarreibeauftragte meldet die Anstellung obiger Stelle.
- 6.6 Leute ohne abgeschlossene katechetische Ausbildung oder ohne Wählbarkeitszeugnis der Diözese dürfen nur nach Rücksprache mit dem Diözesankatecheten angestellt werden. Solche Leute müssen speziell betreut werden, müssen die katechetische Ausbildung so bald als möglich abschliessen und werden entsprechend besoldet (1. Dienstjahr des Lehrergehaltes ohne 13. Monatslohn).

St. Gallen, 25.11.1998

Der Leiter der Abt. Personal
Generalvikar Dr. Anton Thaler

aktualisiert am 12.10.2018