



Gegenüberstellung der Handlungsempfehlungen der AG2030 und der Zukunftswerkshops zu den diskutierten Themenfeldern

Inhalt

1	Innovations- und Verzichtsplanung.....	2
	Empfehlung der Arbeitsgruppe 2030:.....	2
	Empfehlungen Zukunftswerkstatt.....	2
2	Zielgruppen- und Bedürfnisorientierung.....	2
	Empfehlung der Arbeitsgruppe 2030:.....	2
	Empfehlungen Zukunftswerkstatt.....	3
3	Zukunft der Kirchen, Kapellen, Büroräume und Pfarreiheime.....	3
	Empfehlung der Arbeitsgruppe 2030:.....	3
	Empfehlungen Zukunftswerkstatt.....	3
4	Interne Organisation, Ökumene und Wahrnehmung nach aussen.....	4
	Empfehlung der Arbeitsgruppe 2030:.....	4
	Empfehlungen Zukunftswerkstatt.....	4
5	Personalsituation.....	5
	Empfehlung der Arbeitsgruppe 2030:.....	5
	Empfehlungen Zukunftswerkstatt.....	6
6	Rolle der Freiwilligen.....	6
	Empfehlung der Arbeitsgruppe 2030:.....	6
	Empfehlungen Zukunftswerkstatt.....	7
7	Zusammenarbeit der dualen Partner.....	7
	Empfehlung der Arbeitsgruppe 2030:.....	7
	Empfehlungen Zukunftswerkstatt.....	8

Die Empfehlungen der Arbeitsgruppe wurden den Teilnehmenden der Zukunftswerkshops zusammen mit der Einladung in folgendem Wortlaut versendet. Bei allen nachgenannten „Empfehlungen Zukunftswerkstatt“ handelt es sich um deren Originalfassung gemäss Protokoll.

1 Innovations- und Verzichtspannung

Empfehlung der Arbeitsgruppe 2030:

Trotz sinkender Ressourcen sollen neue Wege des Kircheseins entwickelt und ausprobiert werden. Dies setzt voraus, dass auf Bestehendes bewusst verzichtet wird, im Bewusstsein, dass es auch Aufgaben gibt, auf die nicht verzichtet werden kann.

Empfehlungen Zukunftswerkstatt

- Die Arbeit und das Engagement in den drei Kernbereichen der Pastoral: die Liturgie und das Sakrament, die Weitergabe des Glaubens und die Diakonie, müssen erhalten bleiben.
- Es soll vermehrt Projekte in den Bereichen Migration und Armut geben.
- Zur „Armut“ gehört Einsamkeit, besonders bei jungen Erwachsenen, darum ist die Fokussierung auf Angebote für und Arbeit mit dieser Gruppe wichtig.
- Neue Formen von kirchlichem Sozialleben werden gewünscht. Am Workshop wurde von „Vergemeinschaftung“ gesprochen.
- Die Workshop Teilnehmer wünschen sich mehr milieubezogene Pastoral, anstelle von Pfarrei bezogene Pastoral.
- Eine Steigerung der Qualität von ERG und Religionsunterricht soll zukünftig anzustreben sein.
- Es werden weniger Gremien und Sitzungen gefordert, die die Zeit der Seelsorgenden in Anspruch nehmen.
- Die Seelsorgenden sollen Verwaltungsaufgaben abgeben können.
- Für die Kernbereiche wurde eine Konzentration auf wenige Orte gewünscht.
- Der Personaletat für „traditionelle“ Pastoral ist zu senken.
- Bei der Teilnahme an Gottesdiensten, Religionsunterricht, Erstkommunion, etc. sollen in Zukunft Mindestgrössen definiert werden.
- Die Kirche soll sich nicht auf Events zurückziehen.
- Für die Umsetzung der Massnahmen braucht es offene, neugierige, tolerante und kommunikative Seelsorgende, die diesen Aufgaben gewachsen sind.

2 Zielgruppen- und Bedürfnisorientierung

Empfehlung der Arbeitsgruppe 2030:

Die Zielgruppen- und Bedürfnisorientierung soll zentral sein, was sich auf die Verteilung der Ressourcen auswirkt (wieviel wird für welche Zielgruppe investiert?). Auch ruft sie nach stärkerer Profilierung einzelner Angebote und eventuell ganzer Pfarreien. Die Räume, die Ästhetik, die Sprache, der «Auftritt» der Kirche soll von unterschiedlichen Zielgruppen gehört und verstanden werden.

Empfehlungen Zukunftswerkstatt

Kurzfristige Massnahmen/ Vorschläge und Ideen

- Grundsätzlich sollen "Willkommenskultur" gestärkt und Transparenz hergestellt werden.
- Die Priorisierung und Festlegung von "bedürftigen" Zielgruppen muss erfolgen, um mit voller Energie und den benötigten Ressourcen starten zu können. Folgende Zielgruppen sollen bewusst in den Blick genommen werden: Familien (inkl. Getrennte, Geschiedene, Alleinerziehende), Paare, Junge Erwachsene (18 – 35jährig), Armutsbetroffene, Menschen in der letzten Lebensphase, Dienstleistungsorientierte

Mittelfristige Massnahmen/ Vorschläge und Ideen

- Nach der Festlegung der Zielgruppen werden die jeweiligen Bedürfnisse individuell abgeklärt. Dies ist ein stetiger Prozess, der bei Bedarf angepasst werden muss.
- Der Ressourcen- und Wissensaustausch unter den Mitarbeitern und Freiwilligen soll hergestellt werden mit dem Ziel, Ideen und Projekte zu bündeln sowie Prioritäten setzen zu können.

3 Zukunft der Kirchen, Kapellen, Büroräume und Pfarreiheime

Empfehlung der Arbeitsgruppe 2030:

Die grosse Präsenz in der Fläche ist grundsätzlich eine Stärke und soll beibehalten werden. Die bestehende Infrastruktur an den verschiedenen Standorten dient der Pastoral aber nur bedingt. An gewissen Orten sind die Gebäude nicht im Quartierzentrum, schlecht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar oder verfügen über keine Parkplätze. Liegen sie an unbelebten Orten, erschweren sie das «Hingehen zu den Menschen». An diesen Orten soll die Präsenz der Kirche nicht aufgegeben, aber geografisch an bessere Orte verschoben und von der baulichen Dimensionen her, den realen Bedürfnissen angepasst werden.

Empfehlungen Zukunftswerkstatt

Kurzfristige Massnahmen/ Vorschläge und Ideen

- Grundsätzlich ist eine Vornahme von Veränderungen der baulichen Infrastruktur unter engem Einbezug von den Gläubigen vor Ort gewünscht.
- Als wichtigste Sofortmassnahme wurde die Erarbeitung eines pastoralen Gesamtkonzepts als Grundlage für die Entscheidungsfindung durch die pastorale Seite gefordert.
- Eine Prüfung der ökumenischen Zusammenlegung der baulichen Infrastruktur ist nötig.
- Vermehrtes Zurverfügungstellung bestehender baulicher Infrastruktur für Drittnutzungen (gegen adäquates Entgelt, "Kostengerechtigkeit") oder die Prüfung von dauerhafter Umnutzung bestehender baulicher Infrastruktur (inkl. aktives Zugehen auf Interessen) ist zu prüfen.

Mittelfristige Massnahmen/ Vorschläge und Ideen

Mittelfristig gilt es zu klären,

- ob Kapellen St.Maria Einsiedeln, Haggen, Bild, evtl. Wallfahrtskirche geschlossen werden sollen (Minderheitsmeinung) oder ob die Kapellen angesichts des vernachlässigbaren Unterhaltbedarfs mit Blick auf den historischen Wert und als Zeichen der Präsenz erhalten werden sollen (Mehrheitsmeinung)
- ob nur noch „das Nötigste“ in die bauliche Infrastruktur investiert werden soll („alle Gebäude auf Low-level erhalten“ und damit Flächendeckung wahren können) oder ob in

ausgewählte bauliche Infrastruktur investiert werden soll („einige wenige Gebäude auf Top-Level erhalten“ und damit starke, gesunde Signale gegen aussen setzen).

- ob man bei derjenigen baulichen Infrastruktur ansetzen soll, die finanziell am meisten kostet und „wo man am meisten sparen kann“ (Minderheitsmeinung) oder ob man bei derjenigen baulichen Infrastruktur ansetzen soll, die inhaltlich am wenigsten gebraucht wird (Mehrheitsmeinung).

Langfristige Massnahmen/ Vorschläge und Ideen

- Reduktion der Anzahl Gebäude (Kirche, Pfarreiheim, Pfarrhaus) pro Standort, z.B.: durch Schliessung einer Kirche und Verlegung des liturgischen Raums ins Pfarreiheim
Konzentration auf Orte, die "für Begegnungen offen" sind bzw. Reduktion des liturgischen Raums
- Komplette Aufgabe der baulichen Infrastruktur an peripher gelegenen Standorten und Verlegung der baulichen Infrastruktur in tatsächliche Quartierzentren.

4 Interne Organisation, Ökumene und Wahrnehmung nach aussen

Empfehlung der Arbeitsgruppe 2030:

Die zukünftige Struktur der Seelsorge soll den Menschen in St.Gallen dienen. Sie soll so vereinfacht werden, dass ein möglichst grosser Teil der Ressourcen für die Seelsorgearbeit eingesetzt wird. Die Menschen sollen die Katholische Kirche in St.Gallen als EINE KIRCHE IN DER STADT und als KIRCHE IM QUARTIER/IN DER PFARREI wahrnehmen. Ein gemeinsamer Auftritt nach aussen soll möglich sein (z.B. gemeinsames Publikationsorgan, gemeinsame Website, einheitliche Logos, gemeinsame Kampagnen, etc.). Ökumenische Lösungen sollen dort gefördert werden wo es sinnvoll ist und dem gemeinsamen Zeugnis dient.

Empfehlungen Zukunftswerkstatt

In der Seelsorgeeinheit St.Gallen West-Gaiserwald gibt es eine strukturelle „Baustelle“, da sie von drei Kirchgemeinden getragen wird, aber eng zusammenarbeiten sollte. Es soll zeitnah geprüft werden, wie sich die Organisation vereinfachen lässt.

Varianten sind: Fusion der drei Kirchgemeinden St.Gallen, Abtwil und Engelburg. / Abspaltung von Abtwil und Engelburg von St.Gallen.

Die bestehenden Seelsorgeeinheiten werden als Zwischenstruktur empfunden (zwischen Pfarreien und Lebensraum St.Gallen), auf die verzichtet werden soll. Das Gewicht von LOS als Grundhaltung und Grundkonzept der Katholischen Kirche im Lebensraum St.Gallen sollte sich auch in den Strukturen wiederfinden.

Varianten sind:

- Die drei bestehenden Seelsorgeeinheiten St.Gallen Ost, Zentrum und West-Gaiserwald werden zu einer Seelsorgeeinheit zusammengefasst. Diese Seelsorgeeinheit ist deckungsgleich mit der Katholischen Kirche im Lebensraum St.Gallen.
- Abtwil und Engelburg trennen sich von der Stadt und die Stadt bildet mit ihren elf Pfarreien eine Seelsorgeeinheit = Katholische Kirche Stadt St.Gallen.

Heimat ist für Menschen wichtig. Diese kann verschieden erlebt werden:

- im Quartier
- durch ein Thema (z.B. Musik: Chöre, Konzerte, etc.)
- durch einen Stil, ein Profil, durch bestimmte Menschen (Seelsorgende, andere Familien, etc.)

Heimat ist aber auch für Seelsorgende wichtig.

Die Vielfalt der „Heimatorte“ soll durch die Stärkung von „Thematischen Einheiten“ erhöht werden: Marken wie Yesprit, Caritas oder safranblau müssen aktiv gepflegt und weitere Marken aufgebaut werden. Pfarreiprofile sollen wachsen (Familienpfarrei, Kunstpfarrei, Musikpfarrei, Kletterpfarrei, etc.)

In ausgewählten Bereichen sollen mutige Pilotversuche gemacht werden, die offen als solche kommuniziert werden:

- Pfarreisekretariate einer Seelsorgeeinheit zusammenlegen (Erfahrung evaluieren).
- Pfarreisekretariate der ganzen Stadt zusammenlegen (Erfahrung evaluieren).
- Dezentrale Pfarreisekretariate beibehalten – (SWOT-Analyse machen).
- Büros von Seelsorgenden in einer Seelsorgeeinheit zentralisieren/mobil einrichten (Erfahrungen evaluieren).
- Laufendes Projekt „Südost“ weiterhin aktiv angehen und Erfahrungen evaluieren – es könnte Vorbildcharakter für weitere Teile der Stadt bekommen.
- Zur Entlastung der Seelsorgenden von administrativen Arbeiten soll eine „pastorale administrative Geschäftsstelle“ eingerichtet werden.
- Prüfung eines gesamtstädtischen Telefondiensts zu Büroöffnungszeiten.

Personalführung: Entwickeln eines neuen Führungsmodells (keine kollegiale Führung, jedoch mit kollegialem Führungsstil!)

5 Personalsituation

Empfehlung der Arbeitsgruppe 2030:

Trotz den sich abzeichnenden Engpässen und den kleiner werdenden finanziellen Ressourcen soll zukünftig vermehrt in Personal und tendenziell weniger in kirchliche Räume investiert werden. Aufgrund der Tatsache, dass u.a. Theologinnen, Theologen und Priester weniger werden, entsteht die Möglichkeit, die verschiedenen Aufgaben auszudifferenzieren und weitere Berufsgruppen sowie Kleinpensen für geschulte Quereinsteiner zu schaffen. So kann neues Personal gefunden werden. Eine weitere Möglichkeit ist der Einsatz von gut ausgebildeten, administrativen Leitungspersonen mit entsprechenden Entscheidungskompetenzen, welche die Seelsorgenden von den vielen administrativen Aufgaben entlasten und ihnen für die eigentliche Seelsorgearbeit den Rücken frei halten. Die Arbeitsgruppe 2030 ist sich bewusst, dass solche neue Wege nur in enger Zusammenarbeit mit dem Bistum St.Gallen entwickelt werden können.

Empfehlungen Zukunftswerkstatt

Kurzfristige Massnahmen/ Vorschläge und Ideen

- Bestehende Ausbildungsgänge (BE/ PE) sollen evaluiert und direkt verbessert werden.
- Es wird eine grössere kirchenrechtliche Akzeptanz und Anrechnung von berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungen gefordert.
- Die Praxistauglichkeit von Ausbildungsinhalten und -formen müssen geprüft und angepasst werden.
- Beim Personalrekrutieren braucht es mehr Mut, auch einmal „nein“ zu einem Bewerber zu sagen.
- Viel mehr Zeit garantieren für seelsorgerliche Arbeit (Kerngeschäft) durch Straffung der Sitzungen und effizientere Planung.
- Arbeitgeberattraktivität klären („attraktive Arbeitgeber finden gute Angestellte“, Kirche ist ein guter Arbeitgeber, wenn...).
- Umsetzung von Kriterien/ Massnahmen, die zu einem guten Klima in den Teams beitragen (z.B. Budget/ Zeit für bewusste Teambildung und Reflexion, Schaffung einer Feedback – Kultur)
- Es soll Zeit für die Reflexion der Personalsituation im eigenen Pastoralteam geschaffen werden, um einen Überblick zu gewinnen, wo Ressourcen gespart werden können.
- Die Pflichtenhefte müssen konsequent überarbeitet und Verzichtsplanung ausgearbeitet werden.

Mittelfristige Massnahmen/ Vorschläge und Ideen

- Von den Mitarbeitenden sollen sowohl berufsspezifische, als auch theologische Weiterbildungen eingefordert werden.
- Dafür müssen modulare, regelmässige sowie flexible Weiterbildungsmöglichkeiten von der Kirche angeboten werden.
- Innerhalb der Kirche sind Module mit grosser Durchlässigkeit für Weiterqualifikation zu schaffen.
- Für "spirituell Interessierte" sollen Ausbildungen angeboten werden, die im Berufsbildungswesen anerkannt sind und einen konkreten Einsatz im Auftrag der Kirche ermöglichen.
- Qualifikationen und Anforderungen dürfen trotz Personalmangel nicht gesenkt werden.
- Balance zw. Differenzierung der Berufe und Koordinationsbedarf/ Vernetzungsbedarf sind sehr gut beachten. Berufsprofile und Aufgaben sind klar schärfen. Bestimmte Kompetenzen sind loszulassen und zu übergeben.

Langfristige Massnahmen/ Vorschläge und Ideen

Auf Grund der sinkenden finanziellen Mittel muss der Personalaufwand reduziert werden.

6 Rolle der Freiwilligen

Empfehlung der Arbeitsgruppe 2030:

Auch wenn – oder gerade weil wir davon ausgehen, dass es schwieriger wird, Freiwillige zu gewinnen, soll mehr in die Freiwilligenarbeit investiert und ihre Rolle gestärkt werden. Das Bewusstsein von Freiwilligen, selber ein aktiver Teil der Kirche zu sein, spielt in Zukunft eine

zentrale Rolle. Denn eine Kirche ohne Glaubende ist nicht Kirche. Das Bewusstsein, dass wir als Getaufte gemeinsam Kirche sind, soll wachsen. Freiwillige, die sich mit ihrem Charisma einbringen und entsprechende Kompetenzen erhalten, übernehmen Verantwortung und finden mehr Freude und Erfüllung in ihrem Engagement.

Empfehlungen Zukunftswerkstatt

Massnahmen

- Würdigungen und Wertschätzung der Freiwilligen durch eine innere Grundhaltung, aber auch durch Zertifikate für CV, Bewerbung und Qualifikationen.
- Die Bedürfnisse der Freiwilligen abholen ("rotes Sofa") und ihre Eignungen und Begabungen (an)erkennen.
- Das Vorbild leben, denn auch Angestellte leisten und machen freiwillige Einsätze.
- Gezieltes Ansprechen von potenziellen Freiwilligen. Dafür sollen Synergien genutzt und Vorgehensweisen im Vorfeld besprochen werden.
- Mehr Transparenz in der Freiwilligenarbeit schaffen und geeignete Plattformen suchen und nutzen (Lehrerzimmer, Schaukästen, Quartierzeitschriften, Nutzung Benevol, Neuzuzügerabende, Quartierveranstaltungen, Erzählnacht, Kirchenkaffee).
- Grundlegende Fragen wie: Auftrag, Erwartungen, Rollen, Kompetenzen und Dauer des Engagements von Beginn an klären.
- Ausserdem müssen bei Projektorientierten Engagements Ablösungen und Aushilfen definiert werden.
- Vermehrte Absprache der Hauptamtlichen im Umgang mit „schwierigen“ Freiwilligen.
- Es sollen Ressourcen für die Freiwilligenarbeit, Rekrutierung sowie Weiterbildung von Freiwilligen geschaffen werden.
- Benevol, die Fachstelle für Freiwilligenarbeit für die Region St.Gallen, muss bekannter gemacht werden
- Das Gegenseitige Vertrauen zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen ist zu stärken, was wiederum Voraussetzung für die Weitergabe von Verantwortung und Kompetenzen ist.
- Die Kommunikation zwischen den Freiwilligen und Pastoral ist sehr wichtig und soll gestärkt werden.
- Der Leitfaden zur Freiwilligenarbeit des Bistums St.Gallen kann als Grundlage zur Weiterentwicklung der Freiwilligenarbeit dienen.

7 Zusammenarbeit der dualen Partner

Empfehlung der Arbeitsgruppe 2030:

Die Zusammenarbeit der staatskirchenrechtlichen und der pastoralen Gremien soll durch die Schaffung eines Koordinationsgremiums intensiviert werden. Einsitz haben Vertreterinnen und Vertreter aus den Gremien beider Seiten. In diesem Koordinationsgremium werden Entscheide in enger Zusammenarbeit gemeinsam vorbereitet und dann in den verantwortlichen Gremien gefällt. Voraussetzung für das Gelingen einer intensiveren Zusammenarbeit ist, dass sich beide Seiten ihrem je eigenen Auftrag und den Kompetenzgrenzen bewusst sind. Auch müssen sie davon überzeugt sein, dass lebendiges Kirche sein nur in enger Zusammenarbeit möglich ist.

Empfehlungen Zukunftswerkstatt

Finanzen: Vorsorge für den worst case

- Wenn die Kirchensteuer nicht mehr automatisch bezahlt wird, dann werden viele die Kirche nicht mehr finanziell unterstützen.
- Wenn keine Kirchensteuern fließen, führt dies zu mehr Eigenverantwortung und Förderung der Identität (analog Freikirche).

Förderung der Beteiligung

- Pfarreiräte: Profil schärfen: Als Pfarreirat die Chance wahrnehmen, das „Ohr am Volk zu haben“. / Dem Pfarreirat mehr inhaltliche Aufgaben übertragen und dadurch das Profil schärfen (weg vom Image einer Apéro-Gruppe). / Gewisse Kompetenzen zu den Pfarreiräten verschieben (z. B. Verwendung von Seelsorgebeiträgen).
- Verwaltungsebene: Selbstverständnis reflektieren: Auch Kirchenverwaltungsräte und ihre Mitarbeitenden üben einen kirchlichen Dienst aus. / Auch die „Verwaltung“ bzw. die sie ausübenden Menschen gestalten als Christen aktiv mit.

Duales System: Die einzigartigen Chancen nutzen (laufend und im Jahr vor den Wahlen)

- Die Kooperation der beiden Bereiche ist zu fördern.
- Die Bereitschaft für die Beteiligung, z.B. in Räten oder bei Abstimmungen, ist zu fördern.
- Die Gläubigen sind aktiv für die Mitwirkung zu begeistern.
- Aufklären (Marketing treiben) für die oft unbekannteren Möglichkeiten der Partizipation.

Gute Zusammenarbeit: Voraussetzungen schaffen und halten
(laufend sowie periodisch refreshed)

- Gegenseitige Kompetenzen kennen und respektieren.
- Wertschätzende Haltung und offene Atmosphäre bewusst pflegen.
- Leitende Personen im pastoralen Bereich sollen Kompetenzen haben und nicht bloss koordinieren dürfen.
- Mit der Herausforderung leben: Klare Leitung im Verwaltungsbereich versus Kollegiale Leitung mit Einbezug von Räten und Freiwilligen in der Pastoral.
- Pastorale Perspektiven und Entscheidungen müssen auch mit dem KVR im Dialog erarbeitet werden.