

*Unser Körper besteht aus vielen Teilen,
die ganz unterschiedliche Aufgaben ha-
ben. Ebenso ist es mit uns Christinnen
und Christen. Gemeinsam bilden wir
alle den Leib von Christus, und jede:r
Einzelne ist auf die anderen angewie-
sen. Gott hat uns allen unterschiedliche
Gaben geschenkt. (Röm 12,4-6a)*

Organisationshandbuch Katholisch St.Gallen-Gaiserwald

Stand 8. September 2026; Beschlossen durch die LOS-Versammlung vom 12. November 2025

Inhalt

Inhalt.....	2
Allgemeines	4
Art. 1 Grundlagen und Geltungsbereich	4
Art. 2 Zielsetzung des Organisationshandbuchs	4
Art. 3 Zusammenarbeit im dualen System.....	4
Organisationskultur	5
Art. 4 Synodale Kultur der Zusammenarbeit und des Leitens	5
Seelsorgeeinheit mit Pastoralteam – strategische Leitung	5
Art. 5 Zusammensetzung und Organisation.....	5
Art. 6 Aufgaben und Kompetenzen Pastoralteam	6
Leitungsteam mit Personalausschuss – operative Leitung.....	6
Art. 7 Zusammensetzung und Organisation.....	6
Art. 8 Aufgaben und Kompetenzen Leitungsteam	7
Art. 9 Aufgaben und Kompetenzen Personalausschuss.....	7
Art. 10 Berichterstattung	7
Funktionen und Stellen Seelsorgeeinheit.....	7
Art. 11 Co-Leitung Pastoralteam und Leitungsteam.....	7
Art. 12 Leitung territoriale Seelsorge	8
Art. 13 Aufgaben und Kompetenzen Leitung territoriale Seelsorge.....	8
Art. 14 Leitung pastorale Arbeitsstelle & Fachbereiche	8
Art. 15 Aufgaben und Kompetenzen Leitung past. Arbeitsstelle & Fachbereiche.....	8
Art. 16 Leitungsassistentz.....	8
Art. 17 Verantwortliche Priester	8
Art. 18 Aufgaben und Kompetenzen des/r verantwortlichen Priester/s.....	8
Art. 19 Kommunikationsstelle.....	9
Art. 20 Aufgaben und Kompetenzen Kommunikationsstelle.....	9
Seelsorgeraum mit Teams	9
Art. 21 Zusammensetzung und Organisation.....	9
Art. 22 Aufgaben und Kompetenzen Seelsorgeteam.....	9
Art. 23 Aufgaben und Arbeitsorganisation Sekretariatsteam.....	10
Art. 24 Aufgaben und Arbeitsorganisation Hauswartungs-/Sakristeiteam	10
Art. 25 Berichterstattung	10
Art. 26 Pfarreibeauftragte:r	10
Art. 27 Aufgaben und Kompetenzen Pfarreibeauftragte:r	10
Art. 28 Priester	11
Art. 29 Ansprechperson der Pfarrei	11

Pfarrreiräte und Pastoralrat.....	11
Art. 30 Zusammensetzung und Organisation.....	11
Art. 31 Aufgaben und Kompetenzen pastorale Räte	11
Fachbereiche	12
Art. 32 Zusammensetzung und Organisation.....	12
Art. 33 Aufgaben und Kompetenzen Fachbereichsteams Jugend, Soziales, Cityseelsorge	13
Art. 34 Aufgaben und Kompetenzen Fachbereichsleitung Jugend, Soziales, Cityseelsorge	13
Art. 35 Aufgaben und Kompetenzen Fachbereichsleitung Religionspädagogik	13
Art. 36 Berichterstattung	13
Ressorts	14
Art. 37 Zusammensetzung und Organisation.....	14
Art. 38 Aufgaben und Kompetenzen Ressorts	14
Art. 39 Berichterstattung	14
Weitere Bestimmungen	15
Art. 40 Inkrafttreten	15
Art. 41 Übergangsbestimmungen	15
Bearbeitungsstand / Version	15
Anhänge.....	15
Anhang 1: Kompetenzverteilung	16
Anhang 2: Entwicklungsrichtung Seelsorgeräume.....	20
Anhang 3: Seelsorge- und Führungsstruktur	22
Anhang 4: Selbstverständnis der Pfarrreiräte und des Haldenrats	27
Anhang 5: Begriffs- und Abkürzungsverzeichnis	29
Anhang 6: Offene Themen zum Organisationshandbuch und zu Anhängen	31
Anhang 7: Schnittstellenfragen zwischen Pastoral und Verwaltung	35

Allgemeines

Art. 1 Grundlagen und Geltungsbereich

Dieses Organisationshandbuch gilt für die Seelsorgeeinheit St.Gallen-Gaiserwald (gleichbedeutend mit «Katholisch St.Gallen-Gaiserwald»).

Das Organisationshandbuch legt die **verbindlichen Seelsorge- und Führungsstrukturen** fest. Sie bilden das tragende Gerüst, auf dem die territoriale und kategoriale Seelsorge aufbauen – vergleichbar mit einem Haus, dessen Wände stehen und dessen Räume klar definiert sind.

In Ergänzung dazu findet sich im Anhang 2 die **Entwicklungsrichtung für Seelsorgeräume**, die als Orientierung für die nächsten Jahre dient. Sie zeigt auf, wie die Räume des Hauses künftig eingerichtet werden sollen – differenziert, angepasst an spezifische Bedürfnisse vor Ort, und dennoch im Sinne eines gemeinsamen Ganzen.

Das Organisationshandbuch stützt sich auf die «Bischöflichen Weisungen für die Seelsorgeeinheiten im Bistum St.Gallen» von 2012. Es ist Teil des Pastoralen Gesamtkonzepts, das neben der gemeinsamen Vision und Organisation auch das inhaltliche Wirken von Katholisch St.Gallen-Gaiserwald beschreibt.

Art. 2 Zielsetzung des Organisationshandbuchs

Das Organisationshandbuch umschreibt die Aufgaben und Kompetenzen der pastoralen Leitungsgremien und Organisationseinheiten und regelt deren Arbeitsweise und Zusammenwirken bei der Führung von Katholisch St.Gallen-Gaiserwald.

Die pastoralen Gremien und Organisationseinheiten sind:

- Seelsorgeeinheit mit Pastoralteam;
- Leitungsteam der Seelsorgeeinheit mit Personalausschuss;
- fünf Seelsorgeräume mit je einem Seelsorgeteam;
- Pfarreiräte und Pastoralrat;
- vier Fachbereiche mit den Arbeitsstellen Jugend und Religionspädagogik;
- Ressorts;
- Pastorale Arbeitsstelle;
- Kommunikationsstelle;

Art. 3 Zusammenarbeit im dualen System

Damit die pastorale Arbeit von Katholisch St.Gallen-Gaiserwald fruchtbar wird, ist eine enge und gute Zusammenarbeit im dualen System, namentlich mit den Kirchgemeinden St.Gallen, Abtwil-St.Josefen und Engelburg zwingend. Insbesondere in folgenden Bereichen sind die dualen Partner auf eine enge Zusammenarbeit angewiesen:

- Personelles
- Finanzen
- Umgang mit Verwaltungsliegenschaften

In der Kompetenzverteilung¹ sind daher auch staatskirchenrechtliche Gremien aufgeführt, da viele Prozesse nur im Zusammenspiel der dualen Partner funktionieren.

¹ siehe Anhang 1

Organisationskultur

Art. 4 Synodale Kultur der Zusammenarbeit und des Leitens

Synodalität bedeutet mehr als ein organisatorisches Prinzip – sie ist eine Haltung, eine gelebte Kultur der Zusammenarbeit auf Augenhöhe. In einer synodalen Kirche bekommen unterschiedliche Professionen, Perspektiven und Charismen Raum. Jede und jeder bringt etwas Wertvolles mit – deshalb ist es entscheidend, dass in Gesprächen alle zu Wort kommen und die Redezeit gerecht verteilt ist. Das synodale Gespräch im Geist will immer wieder geübt, gepflegt und im Alltag angewendet werden.

Diese Haltung prägt die Zusammenarbeit und den Stil der Konfliktbearbeitung von Angestellten und Freiwilligen ebenso wie den Umgang in Gremien und Seelsorgeteams. Eine offene Feedbackkultur, gegenseitige Wertschätzung und respektvoller Austausch sind zentrale Bestandteile. Schwierigkeiten einzelner dürfen nicht übersehen werden – im Gegenteil: Die Kultur des Zuhörens, der offenen Herzen und Ohren sorgt dafür, dass alle Stimmen gehört werden – auch jene der «einfachen Leute».

Diese synodale Kultur entsteht nicht von heute auf morgen – sie muss Schritt für Schritt etabliert werden. Dazu braucht es konkrete Massnahmen: Beteiligte müssen geschult, die Kultur bewusst implementiert, regelmässig evaluiert und weiterentwickelt werden. Teambildende Massnahmen wie Apéros oder gemeinsame Reisen fördern das Vertrauen und stärken die Vertrautheit, die nötig ist, um gemeinsam Vorstellungskraft für die Zukunft zu entwickeln.

Im Zentrum dieses Weges steht der Glaube. Wir vertrauen darauf, dass der Heilige Geist uns begleitet, inspiriert und führt – in unseren Gesprächen, in unseren Entscheidungen, in unserer Zusammenarbeit. Synodalität ist kein rein menschliches Projekt, sondern ein geistlicher Prozess. Der Geist Gottes wirkt in der Vielfalt, im Zuhören, in der Offenheit füreinander.

Die synodale Kultur ist eine Einladung: zur Begegnung, zum gemeinsamen Hören, zum geistlichen Austausch und zur Nähe zu den Menschen. Wenn wir diese Kultur pflegen, wächst eine Kirche, die nicht nur gemeinsam entscheidet, sondern gemeinsam glaubt, hofft und handelt – im Vertrauen auf die Geistkraft, die in unserer Mitte lebt und wirkt.

Aus dieser Haltung heraus entfaltet sich auch eine Kultur des Leitens: Leiten bedeutet, den Menschen und der ganzen Organisation zu dienen. Es heisst koordinieren, kommunizieren, vorausschauen, entscheiden, Prozesse in Gang setzen und Konflikte proaktiv anzugehen. Leitung ist somit ein Dienst am gemeinsamen Weg – im Geist der Synodalität.

Seelsorgeeinheit mit Pastoralteam – strategische Leitung

Art. 5 Zusammensetzung und Organisation

Die Seelsorgeeinheit St.Gallen-Gaiserwald umfasst die 11 Pfarreien auf dem Gebiet der Stadt St.Gallen und die Pfarreien Abtwil-St.Josefen und Engelburg. Diese sind in fünf Seelsorgeräumen mit je einer bis vier Pfarreien zusammengeschlossen. Die vier Fachbereiche und die Ressorts sind für die ganze Seelsorgeeinheit tätig².

Laut den bischöflichen Weisungen für die Seelsorgeeinheiten sind alle Seelsorgenden, die in der Seelsorgeeinheit mit bischöflicher Beauftragung (Missio) tätig sind, Mitglieder des Pastoralteams. Weitere Mitglieder im Pastoralteam Katholisch St.Gallen-Gaiserwald sind Seelsorgende und Religionspädagog:innen ohne Missio, Jugendarbeitende, Sozialarbeitende, Leitungsassistent:innen, die Kommunikationsstelle und Mitarbeitende in Fachbereichen ohne kirchliche Ausbildung. Ihre Mitgliedschaft im Pastoralteam kommt durch die bischöfliche Beauftragung und/oder die Anstellung durch die Katholische Kirchgemeinde St.Gallen/Zweckverband St.Gallen West-Gaiserwald zustande.

² Detailstruktur und Organigramm siehe Anhang 3, Seite 1-2, Begriffs- und Abkürzungsverzeichnis siehe Anhang 5

Das Pastoralteam hat eine Co-Leitung, bestehend aus Leiter:in territoriale Seelsorge und Leiter:in pastorale Arbeitsstelle & Fachbereiche. Die Co-Leitungsmitglieder stellvertreten sich gegenseitig.

Alle Pastoralteammmitglieder sind stimm- und wahlberechtigt. Für alle Abstimmungen und Wahlen ist eine qualifizierte Mehrheit von zwei Dritteln erforderlich.

Ab einem Anstellungsgrad von 50% ist die Teilnahme an den Sitzungen des Pastoralteams obligatorisch.

Das Pastoralteam versammelt sich mindestens viermal im Jahr.

Art. 6 Aufgaben und Kompetenzen Pastoralteam

Strategische Leitung der Seelsorgeeinheit:

- Festlegung und regelmässige Überprüfung des Pastoralen Gesamtkonzepts;
- Erlass notwendiger pastoraler Konzepte und Weisungen;
- Erteilen von Aufträgen ans Leitungsteam;
- Aufsicht über die Arbeit des Leitungsteams, namentlich im Hinblick auf die Befolgung von Reglementen, Weisungen und Beschlüssen des Pastoralteams;
- Bearbeiten von Anträgen des Leitungsteams und anderer Organisationseinheiten;
- Einsetzen von Ausschüssen, Kommissionen und Arbeitsgruppen;
- Definition der Grundsätze und Ziele für die kulturelle Weiterentwicklung der Seelsorgeeinheit in Übereinstimmung mit dem pastoralen Gesamtkonzept;

Leitungsteam mit Personalausschuss – operative Leitung

Art. 7 Zusammensetzung und Organisation

Das Leitungsteam ist wie folgt zusammengesetzt und besteht aufgrund von Funktionskumulationen aus 10-12 Personen:

- der/die Leiter:in territoriale Seelsorge;
- der/die Leiter:in der pastoralen Arbeitsstelle & Fachbereiche;
- der Pfarrer von Katholisch St.Gallen-Gaiserwald;
- der Dompfarrer, Pfarreibeauftragter des Seelsorgeraums Dom/Kathedrale;
- die Pfarreibeauftragten der Seelsorgeräume Nordost, Südost, Zentrum, West-Gaiserwald³;
- der/die Leiter:in der akj;
- der/die Leiter:in KAD;
- der/die Leiter:in Soziales;
- der/die Leiter:in Cityseelsorge;
- die Seelsorge-Vertretung im KVR St.Gallen;
- je eine KVR-Vertretung aus St.Gallen, Abtwil-St.Josefen und Engelburg⁴

Das Leitungsteam wird von der Co-Leitung des Pastoralteams geleitet. Die Co-Leitungsmitglieder stellvertreten sich gegenseitig. Die KVR-Vertretungen sind mit beratender Stimme im Leitungsteam dabei. Alle anderen Mitglieder sind stimm- und wahlberechtigt. Für Abstimmungen und Wahlen ist eine qualifizierte Mehrheit von zwei Dritteln erforderlich.

Das Leitungsteam versammelt sich rund zehn Mal im Jahr. Es tagt nach Bedarf zusammen mit den KVRs St.Gallen, Abtwil-St.Josefen und Engelburg.

³ Das Pastoralteam kann für eine Übergangszeit für einzelne Seelsorgeräume die Struktur einer Co-Leitung beschliessen, falls sich keine einzelne Person finden lässt, vgl. Art. 40.

⁴ Die Reduktion auf eine gemeinsame Vertretung ist aus pastoraler Sicht mittelfristig möglich.

Art. 8 Aufgaben und Kompetenzen Leitungsteam

Operative Leitung der Seelsorgeeinheit:

- Umsetzung der Strategie;
- Bearbeiten von Anträgen des Pastoralteams und anderer Organisationseinheiten;
- Vor- und Nachbereitung der Geschäfte des Pastoralteams;
- Personalplanung betr. Mitarbeitende in der Seelsorge auf Antrag des Personalausschusses und unter Berücksichtigung der Kompetenzen der Kirchgemeinden⁵;
- Pflichtenheftentwurf der Leitungsteammitglieder erstellen (inkl. Stellenanteil für Leitungsaufgaben) unter Berücksichtigung der Kompetenzen der Kirchgemeinden;
- Koordination von Aktivitäten mit erheblicher Ressourcenbeanspruchung⁶;
- Ansprechstelle für die KVRs, setzt deren Vorgaben im eigenen Verantwortungsbereich um;
- Mitgestaltung von Prozesse betr. Räume & Infrastruktur auf pastoraler Seite und unter Berücksichtigung der Kompetenzen der Kirchgemeinden

Art. 9 Aufgaben und Kompetenzen Personalausschuss

Das Leitungsteam bestimmt einen Personalausschuss aus den eigenen Reihen. Er besteht aus ständigen und temporären Mitgliedern. Die ständigen Mitglieder sind die beiden Co-Leitungspersonen. Die temporären Mitglieder werden aufgrund der aktuellen Personalfragen bestimmt (z.B. Leiter:in Fachbereich Jugend bei Personalwechsel in der Jugendarbeit-). Der Personalausschuss wird ergänzt durch eine ständige delegierte Person der KVR's. Er ist für die Personalplanung und -Entwicklung der Mitarbeitenden in der Seelsorge zuständig. Er hat folgende Aufgaben und Kompetenzen⁷:

- in Zusammenarbeit mit der Verwaltung den Überblick über alle Stellen der Mitarbeitenden in der Seelsorge behalten und das Leitungsteam nach Bedarf informieren
- beim Leitungsteam bei personellen Veränderungen beantragen: zukünftiger Stellenumfang, künftiges Stellenprofil (Berufsgruppe, nicht Pflichtenheft), zeitlicher Ablauf des Prozederes, Antrag zuhanden des KVRs/Zweckverbands.⁷

Vorgehen gemäss bestehendem Handout «Ablauf bei der Neubesetzung von Seelsorgestellen»

Art. 10 Berichterstattung

Das Leitungsteam gibt dem Pastoralteam regelmässig Rechenschaft über laufende Prozesse und gefällte Entscheidungen. Dies geschieht im Rahmen von Pastoralteam-Versammlungen und auf dem Dienstweg durch Informationen, welche die Mitglieder des Leitungsteams an ihr jeweiliges Team weitergeben.

Funktionen und Stellen Seelsorgeeinheit

Art. 11 Co-Leitung Pastoralteam und Leitungsteam

Das Pastoralteam und das Leitungsteam werden von derselben Co-Leitung geleitet. Sie besteht aus dem/der Leiter:in territoriale Seelsorge und dem/der Leiter:in pastorale Arbeitsstelle & Fachbereiche.

⁵ vgl. Art. 9 und Anhang 1, AbschniP «Personelles»

⁶ vgl. Anhang 1, AbschniP «Pastorales»

⁷ Detailkompetenzen im Anhang 1, AbschniP «Personelles»

Art. 12 Leitung territoriale Seelsorge

Der/Die Leiter:in territoriale Seelsorge wird vom Pastoralteam unter Berücksichtigung der Kompetenzen der Kirchgemeinden auf Antrag des Leitungsteams aus dem Kreis der Pfarreibeauftragten gewählt.⁸

Art. 13 Aufgaben und Kompetenzen Leitung territoriale Seelsorge

- Co-Leitung Pastoralteam und Leitungsteam mit Leiter:in Pastorale Arbeitsstelle & Fachbereiche;
- Ist fachlich vorgesetzte Person der Pfarreibeauftragten;
- Förderung der Vernetzung der Seelsorgeräume mit den Ressorts und Fachbereichen;
- Fachliche Führung der Leitung pastorale Arbeitsstelle & Fachbereiche (gegenseitig u.a. durch intervisorisches MAG, bei dem mindestens einmal pro Legislaturperiode eine Vertretung der KVRs teilnimmt)

Art. 14 Leitung pastorale Arbeitsstelle & Fachbereiche

Der/die Leiter:in der pastoralen Arbeitsstelle ist gleichzeitig der/die Leiter:in der Fachbereiche. Die Wahl kommt durch Anstellung in diese Funktion zustande.

Art. 15 Aufgaben und Kompetenzen Leitung past. Arbeitsstelle & Fachbereiche

- Förderung und Begleitung der pastoralen Entwicklung von Katholisch St.Gallen-Gaiserwald (sowohl Seelsorgeräume mit Ressorts als auch Fachbereiche);
- Dienstleister:in für das Leitungsteam und nach Bedarf für weitere Organisationseinheiten;
- Ist von Amtes wegen Dekanatskoordinator:in;
- Co-Leitung Pastoralteam und Leitungsteam mit Leiter:in territoriale Seelsorge;
- Ist fachlich vorgesetzte Person der Fachbereichsleitenden, der Leitungsassistenten und des/der Schöpfungsbeauftragten;
- Ist auf pastoraler Seite fachlich vorgesetzte Person des/der Kommunikationsverantwortlichen;
- Fachliche Führung der Leitung territoriale Seelsorge (gegenseitig u.a. durch intervisorisches MAG, bei dem mindestens einmal pro Legislaturperiode eine Vertretung der KVRs teilnimmt);
- Förderung der Vernetzung der Fachbereiche mit den Seelsorgeräumen und Ressorts;
- Ökumenische Vernetzung auf Stadtebene und Vernetzung mit dem Bistum St.Gallen;

Art. 16 Leitungsassistenten

Die Co-Leitung des Pastoralteams und des Leitungsteams wird durch eine Leitungsassistenten unterstützt.

Art. 17 Verantwortliche Priester

Die SE St.Gallen-Gaiserwald kann aufgrund ihrer Ausdehnung mehrere verantwortliche Priester haben. Dabei ist die besondere Stellung des Dompfarrers zu berücksichtigen, dem die Seelsorge an der Dompfarrei gemäss Bistumskonkordat vom Residentialkapitel übertragen wird und dessen Rechte in der Organisationsstruktur der SE St.Gallen-Gaiserwald gewahrt bleiben.

Die verantwortlichen Priester sind als Mitglieder des Leitungsteams dem/der Leiter:in territoriale Seelsorge unterstellt. Das MAG wird als intervisorisches Gespräch zwischen Co-Leitung und den verantwortlichen Priestern geführt.

Art. 18 Aufgaben und Kompetenzen des/r verantwortlichen Priester/s

Die Aufgaben und Kompetenzen richten sich nach Kap. 5 der «Bischöflichen Weisungen für die Seelsorgeeinheiten im Bistum St. Gallen».

⁸ Bei Einsetzung einer Person durch Neuanstellung gilt das Verfahren gemäss Anhang 1, Abschnitt «Personelles».

Bei mehreren verantwortlichen Priestern wird die territoriale Zuständigkeit für die genannten Aufgaben und Kompetenzen im Einvernehmen von Leitungsteam und KVR geregelt, bevor die Pfarrwahl bzw. Ernennung durch den Bischof geschieht.

Art. 19 Kommunikationsstelle

Die Kommunikationsstelle ist eine Stabsstelle. Der/Die Kommunikationsverantwortliche leitet die Stelle und führt die/den Mitarbeitende:n. Auf pastoraler Seite ist die Stelle fachlich der pastoralen Arbeitsstelle unterstellt. Auf Seiten der Kirchgemeinden untersteht sie fachlich und administrativ dem KVR-Präsidium St.Gallen. Die Mitarbeitenden sind Mitglieder des Pastoralteams.

Art. 20 Aufgaben und Kompetenzen Kommunikationsstelle

- Kommunikation im Namen und im Auftrag der Kirchgemeinde(n);
- Kommunikation im Namen und im Auftrag der Seelsorgeeinheit;
- Weiterentwicklung des Auftritts von Katholisch St.Gallen-Gaiserwald;
- Werbung machen für pastorale Aktivitäten und Anlässe der Kirchgemeinden;
- Ins Gespräch bringen von theologischen Inhalten und kirchlichen Themen durch Medienarbeit;
- Einreichen des Kommunikationsbudgets bei der Kirchgemeinde SG und nach Freigabe Entscheidung über die Verwendung der Mittel

Seelsorgeraum mit Teams

Art. 21 Zusammensetzung und Organisation

In jedem Seelsorgeraum arbeitet ein **Seelsorgeteam**. Zu diesem gehören Priester, Seelsorgende, Religionspädagog:innen, Leistungsassistent:innen (falls vorhanden) und Jugendseelsorgende/-arbeitende (wenn sie weniger als die Hälfte ihres Pensums für die Jugendarbeit einsetzen) sowie Kirchenmusiker:innen mit pastoralen Aufgaben. Jugendseelsorgende/-arbeitende mit grösserem Jugendarbeitspensum und Sozialarbeitende nehmen punktuell nach Bedarf an den Sitzungen des Seelsorgeteams teil.

Eine Person hat die Pfarreibeauftragung für die Pfarreien des Seelsorgeraums inne⁹. Sie leitet das Seelsorgeteam. In jeder Pfarrei wirkt eine Ansprechperson.

Das Seelsorgeteam ist für die Aktivitätsplanung vor Ort verantwortlich. Die Zusammenarbeit mit anderen Seelsorgeräumen ist bei Bedarf möglich. Vorentscheide über Aktivitäten mit erheblicher Ressourcenbeanspruchung bringt der/die Pfarreibeauftragte ins Leitungsteam ein, das die Aktivitäten im Blick auf die ganze Seelsorgeeinheit koordiniert.¹⁰

In jedem Seelsorgeraum gibt es je ein **Sekretariatsteam** und ein **Sakristei-/Hauswartungsteam**. Die Mitarbeitenden arbeiten auf Ebene Seelsorgeeinheit in den Fachgruppen Administration und Infrastruktur zusammen, die von einer Person aus der Verwaltung und einem Mitglied des Leitungsteams geleitet werden.

Art. 22 Aufgaben und Kompetenzen Seelsorgeteam

- Erfüllung vielfältiger Seelsorgeaufgaben und Entscheide über Verwendung der Seelsorgebeiträge;
- Aktivitätsplanung sowie Pflege und Entwicklung pastoraler Traditionen vor Ort;
- Wahl einer/eines Ressortdelegierten in jedes Ressort, Vakanzen sind möglich;
- Vernetzung mit Fachbereichen auf Projektebene;
- Kontakt mit anderssprachigen Gemeinden regeln und leben;
- ökumenische Zusammenarbeit im Seelsorgeraum

⁹ Das Pastoralteam kann für eine Übergangszeit für einzelne Seelsorgeräume die Struktur einer Co-Leitung beschliessen, falls sich keine einzelne Person finden lässt oder eine Einzelleitung aktuell nicht als sinnvoll erscheint, vgl. Art. 40. ¹⁰ vgl. Anhang 1, AbschniP «Pastorales»

Art. 23 Aufgaben und Arbeitsorganisation Sekretariatsteam

Das Sekretariatsteam ist für die administrativen Aufgaben auf Ebene Seelsorgeraum zuständig. Die Zusammenarbeit über die Pfarreien hinaus wird schrittweise intensiviert. Die Mitglieder des Sekretariatsteams spezialisieren sich auf einzelne Bereiche. Sie planen die Arbeit sowie Präsenzen und Stellvertretungen gemeinsam. Soweit möglich richten sie sich gemeinsam so ein, dass von Mo. bis Fr. zu Bürozeiten immer eine Person erreichbar ist.

Art. 24 Aufgaben und Arbeitsorganisation Hauswartungs-/Sakristeiteam

Das Hauswartungs-/Sakristei-Team ist zuständig für die Pflege und den Unterhalt der kirchlichen Räume im Seelsorgeraum. Es bereitet diese Räume für Gottesdienste, Gruppen, Veranstaltungen und Projekte vor. Ein:e Mitarbeiter:in pro Pfarrei ist Bereichssicherheitsbeauftragter (BESIBE). Die Mitglieder des Hauswartungs-/Sakristeiteams teilen sich die Arbeit auf und spezialisieren sich, wo sinnvoll, auf einzelne Bereiche. Sie planen die Arbeit, Präsenzen und Stellvertretungen gemeinsam.

Art. 25 Berichterstattung

Das Seelsorgeteam informiert das Leitungsteam in den Leitungsteamsitzungen via Pfarreibeauftragte:n regelmässig über laufende Prozesse und gefällte Entscheidungen.

Art. 26 Pfarreibeauftragte:r

Der/Die Pfarreibeauftragte leitet den Seelsorgeraum und ist letztverantwortlich für die pfarramtlichen Aufgaben, die delegiert werden können. Die Stellvertretung wird im Seelsorgeteam geregelt.

Art. 27 Aufgaben und Kompetenzen Pfarreibeauftragte:r

Eigene Aufgaben:

- Erfüllung vielfältiger Seelsorgeaufgaben;
- Personalführung und zweckmässige Organisation des Seelsorgeteams¹⁰;
- Mitarbeit im Leitungsteam;
- Ständiger oder temporärer Einsitz im Personalausschuss des Leitungsteams, behält den Stellenpool des Seelsorgeraums im Blick, unter Berücksichtigung der Kompetenzen der KVRs;
- Pflichtenheftentwurf bei Anstellungen von Mitarbeitenden in der Seelsorge zuhänden KVRs;
- Sicherstellung eines effizienten Informationsflusses im Seelsorgeraum;
- Förderung der Zusammenarbeit der Pfarreiräte im Seelsorgeraum;
- Erteilung der Licentia assistendi (Ehedokumente).

Verantwortlich für - Delegation möglich:

- Pfarrbücher, Pfarramtsbuchhaltung, Stiftmessen-Wesen, Archiv;
- Liturgieplanung (inklusive Einsatzplanung der Priester);
- Redaktion, GzD PfarreiForum;
- Bearbeitung von Kirchenaustritten;
- Stellen von Anträgen an KVRs (inkl. Pflichtenheftentwurf) betreffend Anstellung von Dienstpers.;
- Inventar und Kulturgüterschutz gem. den Vorgab. des Kulturgüterdekret und der Verwaltung
- Sicherheit zusammen mit BESIBEs vor Ort und SIBE der Kirchgemeinde
- Zweckmässige Organisation des Sekretariats-, Hauswartungs- und Sakristeiteams;
- sind fachl. vorgesetzte Person der Sekretär:innen, Hauswart:innen und Sakristan:innen oder delegieren diese Funktion (zB an eine Leitungsassistent:in).

¹⁰ Die Entwicklungsrichtung für das zukünftige Führungsmodell und wie Leitungsassistenten eingesetzt werden sollen sind im Anhang 2 und im Anhang 3, Seite 3 beschrieben. Die Umsetzung der Entwicklungsrichtung wird alle zwei Jahre im Leitungsteam überprüft.

Art. 28 Priester

Die Kompetenzen der Priester richten sich nach den Bischöflichen Weisungen für die Seelsorgeeinheiten im Bistum St.Gallen. Die Zusammenarbeit über einen Seelsorgeraum hinaus wird im konkreten Fall geregelt.¹¹

Art. 29 Ansprechperson der Pfarrei

Die Ansprechperson ist das Gesicht vor Ort. Sie wirkt als «Gastgeber:in» und beheimatet damit die Kirche im Quartier. Sie trägt dazu bei, Traditionen vor Ort zu pflegen und weiterzuentwickeln. Sie wird vom Seelsorgeteam aus dem Kreis der Seelsorgeteammitglieder im Einvernehmen mit dem KVR gewählt und eingesetzt.¹²

Pfarreiräte und Pastoralrat

Art. 30 Zusammensetzung und Organisation

Mitglieder des **Pfarreirats** sind wenigstens eine Person aus dem Seelsorgeteam und freiwillige Personen aus der Pfarrei. Der Pfarreirat konstituiert sich selbst nach den in der Pfarrei verabschiedeten Statuten.

Zurzeit existiert in der Seelsorgeeinheit St.Gallen-Gaiserwald kein **Pastoralrat**. Bei der Schaffung eines Rates ist das «Rahmenstatut für Pastoral-, Pfarrei- und Ressorträte in den Seelsorgeeinheiten» leitend. Mitglieder des Pastoralrats sind eine Delegation des Pastoralteams, Vertreter:innen der Pfarreiräte, Vertreter:innen im Seelsorgerat, Vertreter:innen anderssprachiger Gruppen, Vertreter:innen der Kirchgemeinden, Fachpersonen und weitere an der Entwicklung der Pastoral Interessierte.

Der Pastoralrat konstituiert sich selbst, entsprechend dem in der Seelsorgeeinheit zu verabschiedenden Statut.

Art. 31 Aufgaben und Kompetenzen pastorale Räte

Laut dem «Rahmenstatut für Pastoral-, Pfarrei- und Ressorträte in den Seelsorgeeinheiten» des Bistums St.Gallen haben Pfarreiräte und Pastoralräte zusammengefasst folgende Aufgaben und Kompetenzen:

Der **Pfarreirat** ist den Menschen nahe, hört auf ihre Bedürfnisse und vermittelt sie an passende Ansprechpersonen, während er Aktivitäten in der Pfarrei koordiniert. Er fördert die Vielfalt kirchlichen Lebens in Diakonie, Verkündigung und Liturgie, orientiert sich an der «Charta Oecumenica» und unterstützt das Engagement von Freiwilligen und Seelsorgenden. Zu seinen Aufgaben gehören auch die Kommunikation in der Pfarrei und die Wahl von Vertreterinnen und Vertretern in den Pastoralrat.

Zusätzlich zu den Vorgaben des Bistums haben die Pfarreiräte je eigene Statuten. Das Selbstverständnis der Pfarreiräte und des Haldenrats (ökumenische Gemeinde Halden) und Ideen zur Zusammenarbeit über die Pfarreigrenzen hinweg wurden im Sommer 2025 aus den Vernehmlassungsantworten der Räte zum Pastoralen Gesamtkonzept zusammengetragen und finden sich im Anhang 4.

Der **Pastoralrat** führt den Dialog über Entwicklungen in der Seelsorgeeinheit und fördert das pastorale Weiterdenken und Planen. Er vernetzt Pastoralteam, Pfarreiräte sowie Kirchenverwaltungen und unterstützt die Arbeit bestehender Gremien und die Gründung neuer Räte. Zudem sorgt er für Information und Kommunikation in der Seelsorgeeinheit und wählt die Vertretung in den Seelsorgerat.

Pro Seelsorgeeinheit wird von den Pfarreiräten eine Person in den **Seelsorgerat** des Bistums gewählt.¹³

¹¹ vgl. Anhang 2, Abschnitt «Priester»

¹² Aktuell wird diese FunkMon von Mitgliedern des Seelsorgeteams erfüllt. Zukünftig sind es eventuell Mitarbeitende des Dienstpersonals oder GetauXe, die befähigt werden. Vgl. Bischöfliche Weisungen zu den SEs. Aufgaben der Ansprechperson siehe Anhang 2, Abschnitt «Ansprechperson».

¹³ Aufgrund der Grösse der neuen Seelsorgeeinheit St.Gallen-Gaiserwald wird der Bistumsleitung vorgeschlagen, eine weitere Person in den Seelsorgerat zu berufen oder zwei von uns gewählte Sitze zu ermöglichen.

Fachbereiche

Art. 32 Zusammensetzung und Organisation

Die Fachbereichsteams sind für die Aktivitätsplanung ihres Fachbereichs verantwortlich. Vorentscheide über Aktivitäten mit erheblicher Ressourcenbeanspruchung bringt die Fachbereichsleitung ins Leitungsteam ein, das die Aktivitäten im Blick auf die ganze Seelsorgeeinheit koordiniert.¹⁴

Der **Fachbereich Jugend** wird von dem/der Fachbereichsleiter:in Jugend geleitet, die mit der Leitung der Arbeitsstelle kirchliche Jugendarbeit (akj) zusammenfällt. Alle Jugendarbeitenden und -seelsorgenden sind Mitglied des Yesprit-Teams (Fachbereichsteam). Die akj-Leitung ist fachlich vorgesetzte Person aller Teammitglieder, deren Jugendarbeitspensum mehr als die Hälfte ihres Gesamtpensums beträgt. Sind die Pensum von Jugendarbeit und Aufgaben in den Seelsorgeräumen gleich gross, wird im Gespräch geklärt, wer vorgesetzte Person ist. Die akj leitet das Ressort Firmung. Die akj-Leitung ist BESIBE für den Fachbereich Jugend. Die Teammitglieder haben ihren Arbeitsplatz in einer Pfarrei im Seelsorgeraum. Ihre Arbeit ist ein Mix von territorialer Jugendarbeit und Yesprit-Projekten. Sie nehmen nach Bedarf an den Sitzungen des Seelsorgeteams im Seelsorgeraum teil. Sie können sich selbst anmelden oder eingeladen werden. Sie erhalten die Sitzungseinladungen und -protokolle.

Die akj arbeitet im Leistungsauftrag auch für die Seelsorgeeinheit Alte Konstanzerstrasse.

Der **Fachbereich Soziales** wird von dem/der Fachbereichsleiter:in Soziales geleitet. Alle Sozialarbeitenden und die Hausleitung im Offenen Haus sind Mitglieder des Sozialdienstteams (Fachbereichsteam). Der/Die Leiter:in ist fachlich vorgesetzte Person aller Teammitglieder. Das Team arbeitet an verschiedenen Standorten. Im Vordergrund steht die Beratungsarbeit für Menschen in herausfordernden Lebenssituationen. In diakonischen Projekten, die im Offenen Haus sowie an anderen Orten in der Seelsorgeeinheit stattfinden, wird die Selbstwirksamkeit der Klient:innen gestärkt. Ein:e hauswirtschaftliche:r Mitarbeiter:in ist im Offenen Haus tätig und gehört zum örtlichen Hauswartungs-/Sakristeiteam.

Der **Fachbereich Cityseelsorge** wird von dem/der Fachbereichsleiter:in Cityseelsorge geleitet. Das Team setzt sich aus Theolog:innen, anderen Fachpersonen und einer Leitungsassistentin zusammen. Der/Die Leiter:in ist fachlich vorgesetzte Person der Teammitglieder. Das Wirkungsfeld ist die ganze Seelsorgeeinheit mit dem Schwerpunkt der City/Altstadt. Die Zielgruppe sind kirchenferne Menschen. Die Teammitglieder sind für Mobile Cityseelsorge, Pilgerseelsorge, Spiritualität, Kultur & Bildung, Flüchtlings- & Migrationsseelsorge sowie Mobile Ökoprojekte zuständig.

Der **Fachbereich Religionspädagogik** wird von der Leitung der Katechetischen Arbeitsstelle des Dekanats St.Gallen (KAD) koordiniert. Er/Sie vernetzt und begleitet die Katecheseverantwortlichen der Seelsorgeräume in der «Katechesenrunde Primar». Für die Oberstufenlehrkräfte und die Lehrkräfte der heilpädagogischen Schulen ist die Leitung der KAD fachlich vorgesetzte Person, ausser bei Lehrkräften, die Mitglied eines Seelsorgeteams sind. Die KAD arbeitet im Leistungsauftrag auch für die Seelsorgeeinheit Alte Konstanzerstrasse.

Die Fachbereichsteams gehen mit Projektideen aktiv auf die Seelsorgeräume, Ressorts oder Fachbereiche zu, wenn sie Synergien oder Überschneidungspunkte sehen. Nach Bedarf regeln sie den zusätzlichen Informationsfluss bilateral mit dem entsprechenden Seelsorgeteam.

Das Führungsdiagramm der Fachbereiche findet sich im Anhang 3, Seite 4.

¹⁴ vgl. Anhang 1, Abschnitt «Pastorales»

Art. 33 Aufgaben und Kompetenzen Fachbereichsteams Jugend, Soziales, Cityseelsorge

- Erfüllung der vielfältigen Seelsorgeaufgaben;
- Regelung der Stellvertretung der Fachbereichsleitung;
- Entscheid über Verwendung der Projektbeiträge;
- Vernetzung mit Seelsorgeräumen und Fachbereichen auf Projektebene;
- Ökumenische Zusammenarbeit im Fachbereich

Art. 34 Aufgaben und Kompetenzen Fachbereichsleitung Jugend, Soziales, Cityseelsorge

- Mitglied des Leitungsteams;
- Ständiger oder temporärer Einsitz im Personalausschuss des Leitungsteams, behält den Stellenpool des Fachbereichs im Blick, unter Berücksichtigung der Kompetenzen der KVRs;
- Führen der MAGs, bei Jugendseelsorgenden/-arbeitenden werden vorab bei den Pfarreibeauftragten Informationen über die Arbeitsleistung abgeholt;
- Erstellung des Pflichtenheftentwurfs für Teammitglieder zuhanden der KVRs, beim Fachbereich Jugend in Rücksprache mit der/dem Pfarreibeauftragten des entsprechenden Seelsorgeraums;
- Einreichung des Projektbudgets bei der Kirchgemeinde und Verantwortung für die Ausgaben;
- Erarbeiten und aktuell halten des eigenen Konzepts

Art. 35 Aufgaben und Kompetenzen Fachbereichsleitung Religionspädagogik

- Mitglied des Leitungsteams;
- Führen der MAGs mit den Oberstufenlehrkräften;
- Begleitung des Anstellungsprozesses bei Katechetinnen von pastoraler Seite unter Berücksichtigung der Kompetenzen des KVRs;
- Verantwortet die Inhalte von «Lernort Kirche»
- Verantwortet die Ausgaben von «Lernort Kirche» von pastoraler Seite, unter Berücksichtigung der Kompetenzen des KVRs;
- Vernetzung mit den Ressorts «Familienpastoral» und «Hinführung zur Eucharistie»
- Nimmt Einsitz in der ökku (ökumenische Unterrichtskommission)
- Unterstützt die Katecheseverantwortlichen bei Stundenplangestaltung und der Koordination der Katechet:innen

Art. 36 Berichterstattung

Die Fachbereiche geben dem Leitungsteam via Fachbereichsleiter:innen regelmässig Rechenschaft über laufende Prozesse und gefällte Entscheidungen. Dies geschieht in den Leitungsteamsitzungen. Weiter berichten die Mitglieder der Fachbereichsteams projektbezogen in den geeigneten Organisationseinheiten (z.B. Pastoralteam, Seelsorgeteam).

Ressorts

Art. 37 Zusammensetzung und Organisation

Durch die Arbeit in Ressorts werden Kräfte gebündelt und Synergien genutzt. Die Gesamtsicht für die Seelsorgeeinheit und eine übergreifende Planung werden gestärkt. Die Aktivitäten der Ressorts finden an ausgewählten Pfarreistandorten statt¹⁵. So können u.a. Spezialitäten einzelner Pfarreien für weitere Interessierte bekanntgemacht und Doppelspurigkeit vermieden werden.

Aus jedem Seelsorgeteam der fünf Seelsorgeräume ist mind. eine Person für die verbindliche Zusammenarbeit ins entsprechende Ressort delegiert. Kann keine Person gefunden werden, bleibt die Delegation vakant. Auch Mitglieder von Fachbereichen können in einem Ressort mitarbeiten. Die Ressortleitung wird in gegenseitigem Einvernehmen mit dem Leitungsteam bestimmt. Ansonsten konstituiert sich das Ressort selbst. Die pastoralen Entscheide fällt das Ressort in Absprache mit den Seelsorgeteams.

Ressorts sind:

- Firmung, geleitet von der Fachbereichsleitung Jugend (Leiter:in akj);
- Familienpastoral, vernetzt mit dem Fachbereich Religionspädagogik (KAD);
- Hinführung zu Eucharistie, vernetzt mit dem Fachbereich Religionspädagogik (KAD);
- Heimseelsorge
- Grüner Güggel, geleitet von dem/der Schöpfungsbeauftragten

Das Pastoralteam kann bestehende Ressorts aufheben und neue einführen (z.B. Kirchenmusik, Bildung, Diakonie, Seniorenarbeit)

Art. 38 Aufgaben und Kompetenzen Ressorts

- Entscheid über Aktivitätsplanung inkl. Austragungsorte in Absprache mit den Seelsorgeteams;
- Min. quartalweises Treffen zu thematischen, inhaltlichen und terminlichen Absprachen;
- Absprachen mit anderen Ressorts (z.B. zwischen Familienpastoral & Hinführung zur Eucharistie);
- Die Projektbudgets der Ressorts werden bei den Seelsorgeräumen eingereicht);

Art. 39 Berichterstattung

Die Mitglieder des Ressorts geben im eigenen Seelsorgeteam regelmässig Rechenschaft über laufende Prozesse und gefällte Entscheidungen. Zur Berichterstattung im Leitungsteam melden sie sich bei Bedarf selbst an oder werden dazu eingeladen.

¹⁵ Die Hinführung zur Eucharistie und die Erstkommunion finden in Abtwil-St.Josefen und in Engelburg weiterhin vor Ort staP.

Weitere Bestimmungen

Art. 40 Inkrafttreten

Dieses Organisationshandbuch tritt am 01.08.2026 in Kraft. Es ersetzt die organisatorischen Bestimmungen im Seelsorgekonzept der Katholischen Kirche im Lebensraum St.Gallen vom 21. November 2018 und in den Seelsorgekonzepten der Seelsorgeeinheiten St.Gallen Ost, Zentrum und West-Gaiserwald.

Art. 41 Übergangsbestimmungen

Das Pastoralteam kann für die Führung eines Seelsorgeraums die Struktur einer Co-Leitung beschliessen. Das entsprechende Seelsorgeteam delegiert eine Person dieser Co-Leitung ins Leitungsteam. Die delegierte Person wird von der/dem Leiter:in territoriale Seelsorge geführt. Die temporäre Lösung wird nach jeweils zwei Jahren wieder überprüft.

Die im Organisationshandbuch beschriebenen Funktionen werden mit dem vorhandenen Stellenpool ermöglicht. Es kommen keine neuen Stellenpensen dazu, eher wird der Spardruck in den nächsten Jahren zu Stellenreduktionen führen.

Bearbeitungsstand / Version

Beschlossen durch die LOS-Versammlung am 12. November 2025.

Korrekturen AG Schnittstellen vom 24.02.2026.

Korrekturen abgesegnet durch KVR's und LOS-Team am 1.6.2026.

Veränderung «Pfarrer in solidum» zu «verantwortliche Priester» genehmigt durch KVR und LOS-Team sowie durch das Bistum am 26.06.2026.

Anhänge

Anhang 1: Kompetenzverteilung

Anhang 2: Entwicklungsrichtung Seelsorgeräume

Anhang 3: Struktur- und Führungsorganigramme

Anhang 4: Selbstverständnis der Pfarreiräte und des Haldenrats

Anhang 5: Begriffs und Abkürzungsverzeichnis

Anhang 6: Offene Themen

Anhang 7: Schnittstellenfragen

Anhang 1: Kompetenzverteilung

Stand: 1. Juni 2026_nach Besprechung AG Schnittstellen vom 20.01.2026 und Absegnung durch die KVR's und das LOS-Team

Dieses Dokument wird nach Bedarf und in Zusammenarbeit mit den Kirchgemeinden laufend weiterentwickelt.

Abkürzungen (alphabetisch):

AG	Diverse Arbeitsgruppen
AP	Ansprechperson
FT	Fachbereichsteam
KO	Kommunikationsstelle
KVR AJ	Kirchenverwaltungsrat Abtwil-St.Josefen
KVR E	Kirchenverwaltungsrat Engelburg
KVR SG	Kirchenverwaltungsrat St.Gallen
LC	Leiter:in Cityseelsorge
LJ	Leiter:in Jugendarbeit/akj
LK	Leiter:in Katechetische Arbeitsstelle
LPF	Leiter:in Past. Arbeitsstelle & Fachbereiche
LS	Leiter:in Soziales
LTS	Leiter:in territoriale Seelsorge
LT	Leitungsteam
PA	Personalausschuss
PFB	Pfarreibeauftragte:r
PFS	Pfarrer in solidum
PR	Pfarreirat
PT	Pastoralteam
RL	Ressortleitung
RT	Ressortteam
ST	Seelsorgeteam
VW	Verwaltung Kirchgemeinde St.Gallen und Zweckverband
ZV	Zweckverband West Gaiserwald

A	Antrag/Vorbereitung: durch Organ, das für die Umsetzung der Entscheidung verantwortlich ist, verantwortlich für Inhalt und umfassende Begründung des Antrags
B	Beurteilung/Empfehlung: Prüfung und Stellungnahme zuhanden des entscheidenden Organs, nicht verantwortlich für die Entscheidung
E	Entscheidung: Das entscheidende Organ trägt die Verantwortung für die Entscheidung, es hat einen Antrag dementsprechend zu prüfen, kann Beurteilung delegieren
I	Informationsanspruch: Anspruch auf Information durch das entscheidende Organ
M	Mitwirkung: Organ wirkt bei der Erstellung des Antrags mit, beinhaltet Mitspracherecht
V	Vorinformation/Absprache



	Pastorale Seite																	Staatskirchen-rechtliche Seite ¹⁶ :						
Zuständigkeit	PT	LT	PA	LTS	LPF	PFS	KO	ST	PFB	AP	PR	FT	LJ	LS	LC	LK	RT	RL	AG	KVR SG	KVR AJ	KVR E	ZV	VW
Aufgaben																								
LEITUNG DER SEELSORGEEINHEIT																								
Pastorale Vision, Strategie und pastorales Gesamtkonzept	E	B					M	M		M	M	M					M	M	A	I	I	I	I	
Personalstrategie	E	A	M																	E	E	E		
Strategie Räume und Infrastruktur	B	M																	M	E	E	E		A
Corporate Design & Communication	I	E					A		M											E	E	E		M
PERSONELLES																								
Personalgewinnung/Personaltrennung																								
Anstellung Mitarbeitende in der Seelsorge, vgl. Dokument «Ablauf bei der Neubesetzung von Seelsorgestellen» verabschiedet von KVR SG und LOS-Team. Pastorale Seite schlägt folgende Delegation für die FIKO vor: - fachlich vorgesetzt Person - zweite Person aus dem Leitungsteam	I	B	M																	E			E	A
Anstellung Sekretär:innen, Hauswart:innen, Sakristan:innen			B						M											E	E	E		A
Anstellung Jugendseelsorgende/-arbeitende: Pastorale Seite schlägt folgende Delegation für die FIKO vor: - Leiter:in akj; - Pfarreibeauftragte:r des entsprechenden Seelsorgeraums	I	B	M										M							E			E	A
Wahl in Funktionen																								
Wahl Leiter:in territoriale Seelsorge aus Kreis Pfarreibeauftragte	E	B	A																	E			E	
Wahl Leiter:in territoriale Seelsorge durch Neuanstellung	I	B	M																	E			E	A
Wahl Leiter:in Past. & Fachbereiche	I	B	M																	E	E	E		A
Wahl Pfarreibeauftragter aus bestehendem Personal Wahl auf Antrag des Seelsorgeteams durch das Leitungsteam in gegenseitigem Einvernehmen mit dem KVR/Zweckverband (vgl. bischöflich Weisungen für die SEs).		E	A					M												E			E	
Wahl Pfarreibeauftragte:r durch Neuanstellung: Pastorale Seite schlägt folgende Delegation für die FIKO vor:		B	M					M												E			E	A

¹⁶ Oft liegt die Entscheidung je nach Situation nur bei einem KVR oder beim Zweckverband St.Gallen West-Gaiserwald, obwohl «E» bei mehreren Spalten vermerkt ist.

	Pastorale Seite																	Staatskirchen-rechtliche Seite ¹⁶ :						
Zuständigkeit	PT	LT	PA	LTS	LPF	PFS	KO	ST	PFB	AP	PR	FT	LI	LS	LC	LK	RT	RL	AG	KVR SG	KVR AJ	KVR E	ZV	VW
Aufgaben																								
- Ansprechperson aus dem Seelsorgeraum (falls Seelsorgerin/Religionspädagogin); - eine Person aus dem Leitungsteam.																								
Wahl Ansprechpersonen aus bestehendem Personal		B	A					E												M	M	M		
Wahl Ansprechperson durch Neuanstellung		B	M					M												E	M	M	E	A
Wahl Leiter:in eines Fachbereichs durch Neuanstellung		B	M									M								E	E	E		A
Pflichtenheft																								
Pflichtenhefte Leiter:in terr. Seelsorg. & Leiter:in Past./Fachbereiche		B	M																	E			E	A
Pflichtenhefte Pfarreibebeauftragte		B	M					M												E			E	A
Pflichtenhefte Leiter:in eines Fachbereichs		B	M									M								E	E	E		A
Pflichtenhefte Mitarbeitende Seelsorgeteam								B	M											E			E	A
Pflichtenheft Mitarbeitende Yesprit-Team												B	M							E			E	A
Pflichtenheft Mitarbeitende Sozialdienst-Team												B		M						E			E	A
Pflichtenheft Mitarbeitende Team Cityseelsorge												B			M					E			E	A
Pflichtenheft Oberstufenlehrkräfte																M				E	E	E		A
Pflichtenhefte Sekretär:innen, Hauswart:innen, Sakristan:innen								I	M											E	E	E		A
Vergütung																								
Lohneinstufung																				E			E	A
Funktionszulagen (vgl. Vollzugsreglement zum Personaldekret)																				E			E	A
Leistungsprämien		B		M	M		M		M			-	M	M	M					E			E	A
FINANZVERANTWORTUNG																								
Budget																								
Budgetierung Seelsorgebeiträge der Seelsorgeräume								M	A											E	E	E	-	B
Budgetierung Projektkosten Fachbereiche												M	A	A	A	A				E	E	E	-	B
Budgetierung Projektkosten Kommunikationsstelle							A													E	E	E		B
Budgetierung Projektkosten Ressorts																	M	A		E	E	E		B

	Pastorale Seite																	Staatskirchen-rechtliche Seite ¹⁶ :						
Zuständigkeit	PT	LT	PA	LTS	LPF	PFS	KO	ST	PFB	AP	PR	FT	LI	LS	LC	LK	RT	RL	AG	KVR SG	KVR AJ	KVR E	ZV	VW
Aufgaben																								
Visieren von Rechnungen																								
Erstvisum Projektausgaben Fachbereiche & Ressorts												E					E							
Zweitvisum Projektausgaben Fachbereich & Ressorts													E	E	E			E						
Erstvisum Ausgaben Seelsorgebeiträge Seelsorgeräume								E																
Zweitvisum Ausgaben Seelsorgebeiträge Seelsorgeräume									E															
Buchhaltung und Jahresabschluss																								
Seelsorgebeiträge Leitungsteam																								E
Seelsorgebeiträge der Seelsorgeräume/Pfarreibuchhaltung									E															
Projektkosten Fachbereiche																								E
Kommunikationsstelle																								E
Ressorts																								E
PASTORALES																								
Aktivitätsplanung																								
Aufnahme und Aufgabe von Aktivtäten mit erheblicher Ressourcenbeanspruchung: - finden regelmässig statt - hoher personeller & finanzieller Aufwand (im Rahmen des bewilligten Budgets) intensive Raumnutzung		E						M	A			M	A	A	A		M	A						
Aufnahme und Aufgabe kleinerer Aktivitäten Einzelanlässe Kleinprojekte								E				E					E							
VERWALTUNGSLIEGENSCHAFTEN																								
Veräusserung, Umnutzung von Verwaltungsliegenschaften	-I	M						B	M										M	E	E	E		A
Grosse Renovationen von Verwaltungsliegenschaften		V						B	M											E	E	E		A

Anhang 2: Entwicklungsrichtung Seelsorgeräume

Stand: 13. November 2025, Beschluss durch LOS-Versammlung vom 12. November 2025

Die Umsetzung der Entwicklungsrichtung wird alle zwei Jahre im Leitungsteam überprüft. Die Umsetzung ist ab sofort möglich und erwünscht.

Pfarreibeauftragung

Klare Kompetenzen:

- Fachlich Vorgesetzte:r aller Mitglieder des Seelsorgeteams;
- Fachlich vorgesetzte Person der Leitungsassistentin und der Kirchenmusiker:innen;
- Auf pastoraler Seite zusammen mit der Leitungsassistentin zuständig für die Anstellung des Dienstpersonals unter Berücksichtigung der Kompetenzen der KVRs.

Ansprechperson

Klare Aufgaben:

- Mitglied im Pfarreirat, Sicherstellen des Infolusses zum Seelsorgeteam;
- Leiten der Heimkommission;
- Kontaktperson für Gruppierungen und Vereine der Pfarrei und des Quartiers;
- Anlässe vor Ort im Blick behalten und in die Aktivitätsplanung des Seelsorgeraums einspeisen;
- Organisation der Passantenhilfe am Standort; Triage zu Sozialdienst, Caritas und weiteren Stellen;
- In Abtwil-St. Josefen und Engelburg: Vertretung der Seelsorge im KVR

Leitungsassistentin

Die Funktion der Pfarreibeauftragung für mehrere Pfarreien ist anspruchsvoll und braucht Entlastung. Eine Leitungsassistentin kann administrative Arbeiten übernehmen und unter Berücksichtigung der Kompetenzen der KVRs die fachliche Führungsfunktion für Sekretär:innen, Hauswart:innen und Sakristan:innen übernehmen. Sie hat folgende Aufgaben und Kompetenzen:

- Leitung des Sekretariatsteams und fachliche Vorgesetzten-Funktion inkl. MAG;
- Leitung des Hauswartungs-/Sakristenteams und fachliche Vorgesetzten-Funktion inkl. MAG, ggf. unter Einbezug der/des Pfarreibeauftragte:n oder der Ansprechperson;
- Unterstützung des/der Pfarreibeauftragten administrativ, organisatorisch, Stv.-Aufgaben;
- Planungsarbeiten wie Jahresplanung, Agenda etc.;
- Protokollführung im Seelsorgeteam;
- Auf pastoraler Seite zusammen mit dem/der Pfarreibeauftragten zuständig für die Anstellung des Dienstpersonals unter Berücksichtigung der Kompetenzen der KVRs;
- Anträge für Leistungsprämien für das Dienstpersonal zuhanden Pfarreibeauftragte:r

Wie diese neue Führungsstruktur aussehen könnte, zeigt das Diagramm im Anhang 3, Seite 3.

Da das Dienstpersonal nicht mehr zusammen mit den Mitarbeitenden in der Seelsorge in einem Team ist, werden informelle Treffen wie Kaffeepause und Apéros für den Austausch und die alltägliche Zusammenarbeit wichtiger. Ziel ist eine effiziente Selbstorganisation, die Sitzungen reduziert.

Priester

Anzustreben ist mindestens ein Priester pro Seelsorgeraum. Die Zusammenarbeit über die Grenzen des Seelsorgeraums hinaus und eine Ansiedlung auf Ebene Seelsorgeeinheit sind zu prüfen.

Kirchenmusiker:innen mit pastoralen Aufgaben

Die Ansiedlung in nur einem Seelsorgeraum oder auf Ebene Seelsorgeeinheit sowie die Schaffung eines Ressorts «Kirchenmusik» sind zu prüfen.

Sekretariate

Die Sekretariate eines Seelsorgeraums werden wo sinnvoll an einem Pfarreistandort zusammengezogen, um die «Kundennähe» durch längere Öffnungszeiten zu erhöhen.¹⁷

Pastoralrat

Das Pastoralteam prüft die Etablierung eines Pastoralrats in Zusammenarbeit mit den Pfarreiräten.

¹⁷ Dieses Thema wird u.a. in den Umsetzungsprojekten «Räume und Infrastruktur» und «Präsenz stärken» besprochen.

Anhang 3: Seelsorge- und Führungsstruktur

Stand: 13. November 2025

Seelsorgeräume:

- Nordost mit den Standorten Heiligkreuz und Rotmonten;
- Südost mit den Standorten Neudorf, St.Fiden, Halden;
- Zentrum mit den Standorten St.Georgen, Riethüsli, St.Otmar;
- Dom/Kathedrale mit Kathedralkirchenkommission als eigene anstellende Behörde;
- West-Gaiserwald mit den Standorten Bruggen, Winkeln, Abtwil-St.Josefen, Engelburg

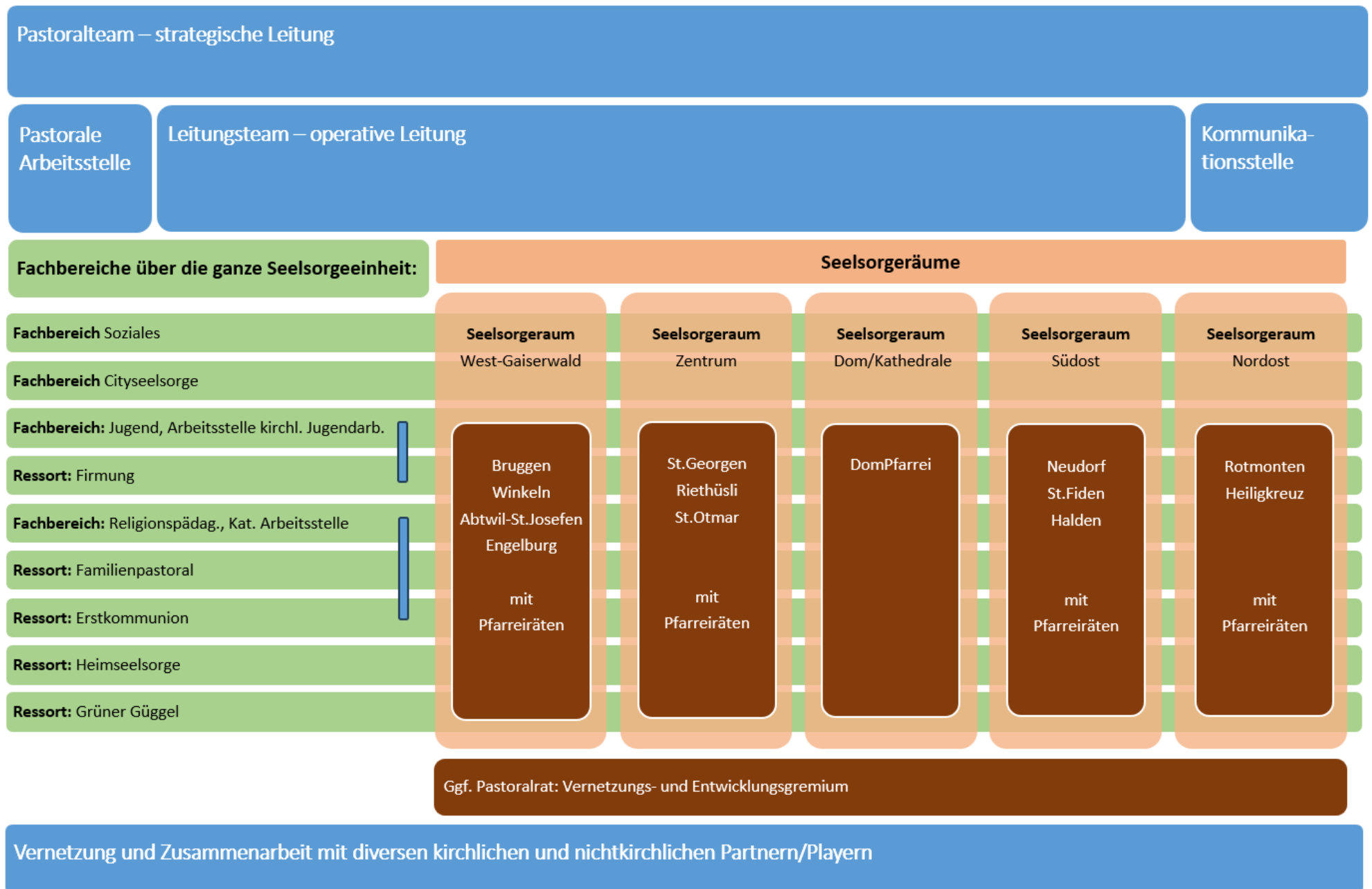
Fachbereiche:

- Jugend, Yespritteam unter der Leitung der Arbeitsstelle kirchliche Jugendarbeit (akj);
- Soziales, Sozialdienst-Team unter der Leitung des/der Leiter:in Soziales;
- Cityseelsorge, Team der Cityseelsorger unter der Leitung der/des Leiter:in Cityseelsorge;
- Religionspädagogik, begleitet durch Katechetische Arbeitsstelle

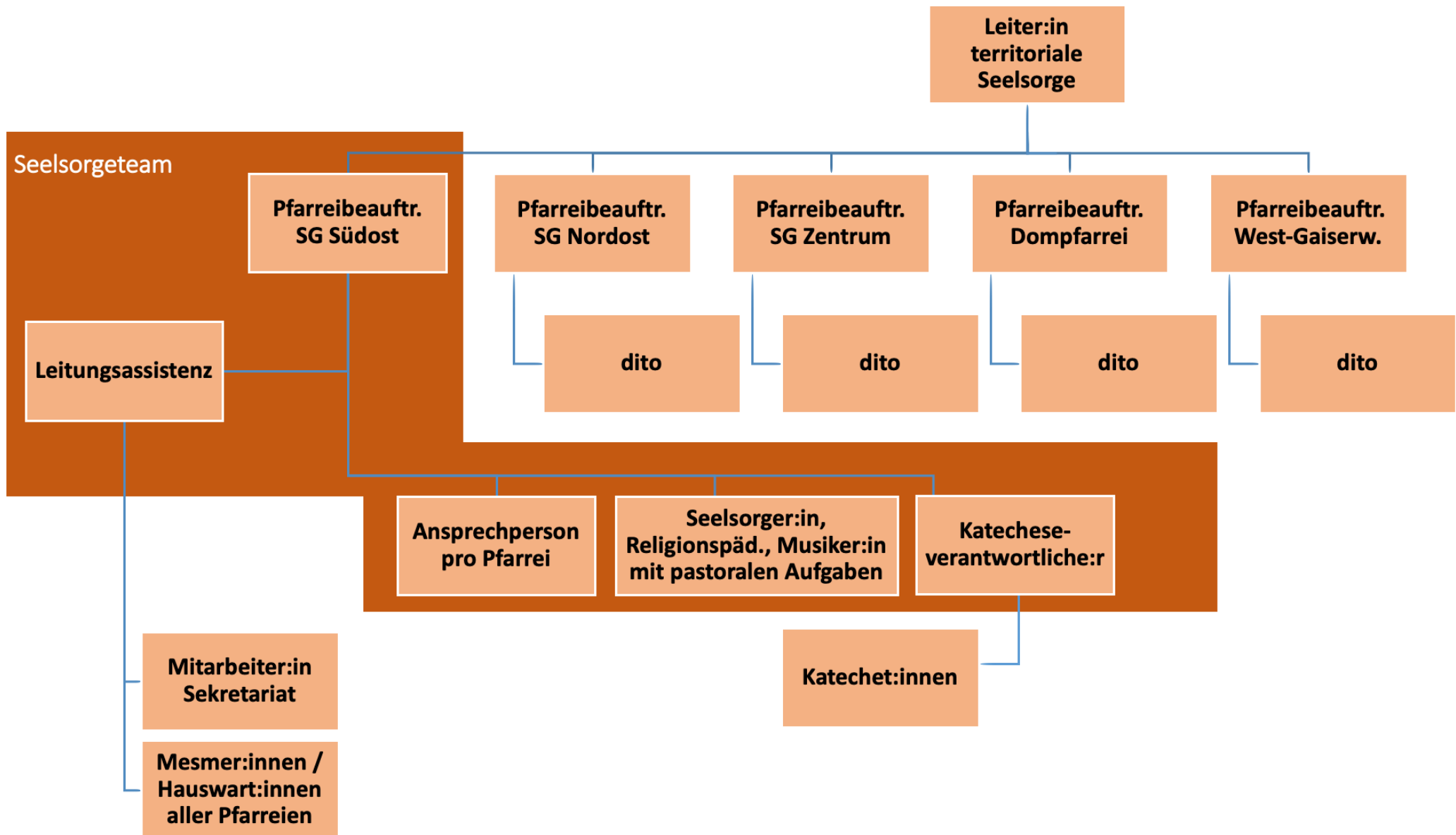
Ressorts, zusammengesetzt aus Delegierten der Seelsorgeräume:

- Firmung;
- Familienpastoral;
- Hinführung zu Eucharistie;
- Heimseelsorge
- Grüner Güggel

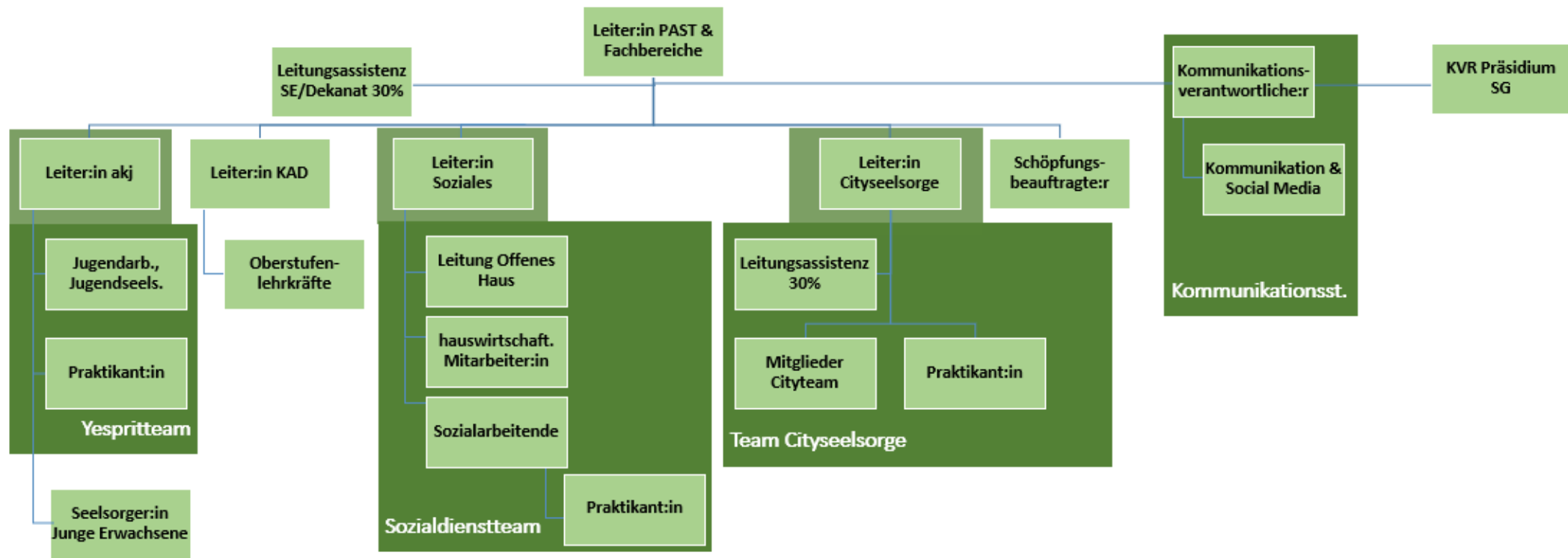
Seelsorgestruktur



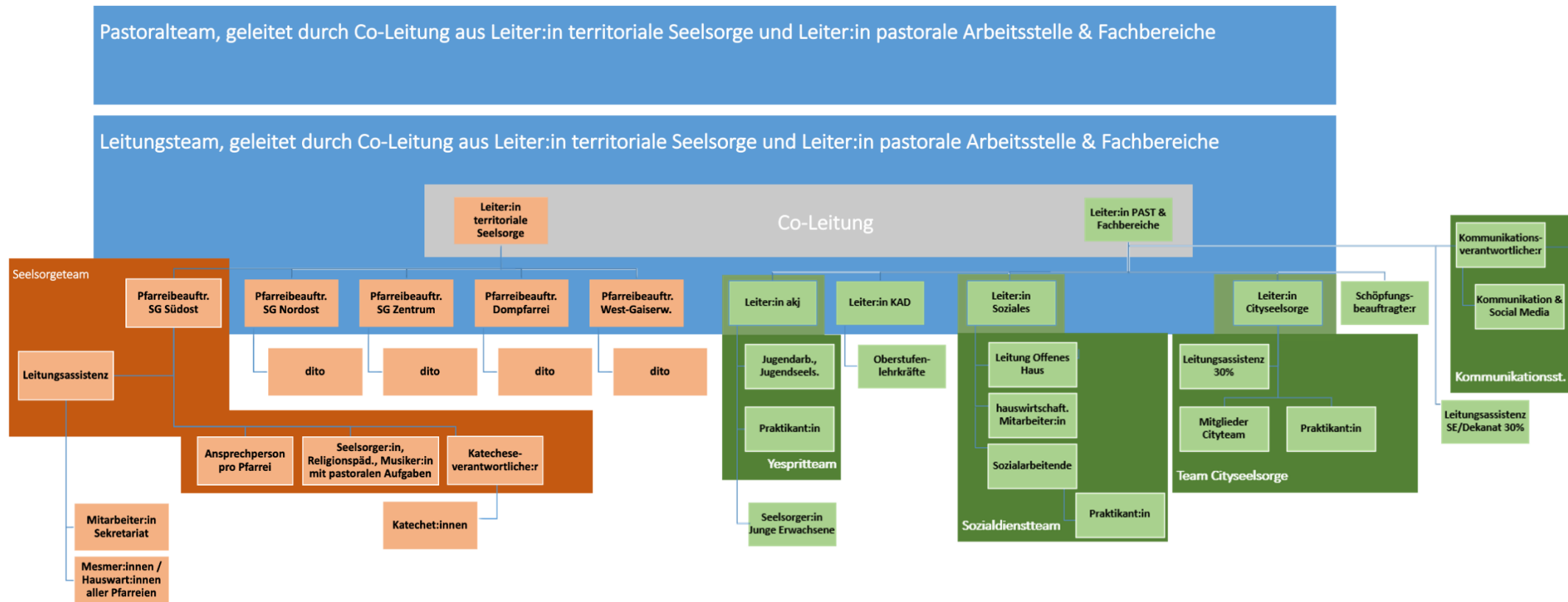
Führungsstruktur Seelsorgeräume (Entwicklungsrichtung)



Führungsstruktur Fachbereiche



Führungsstruktur Seelsorgeeinheit (inkl. Entwicklungsrichtung Seelsorgeräume)



Anhang 4: Selbstverständnis der Pfarreiräte und des Haldenrats

(zusammengetragen aus den Vernehmlassungsantworten der Räte zum Pastoralen Gesamtkonzept Sommer 2025)

Stand: 13. November 2025

Aufgaben und Kompetenzen

Mitgestaltung & Weiterentwicklung

- **Aktives Mitgestalten:** Aktives Mitdenken und Mitgestalten, um die Zukunft der Kirche nicht dem Zufall zu überlassen.
- **Pfarreirat als strategisches Gremium:** Der Pfarreirat sollte ein strategisches Gremium sein und nicht primär ein Organisationskomitee.
- **Kultur & Offenheit:** Kultur der Pfarrei hüten und pflegen, dabei auch einladend und offen für andere sein; Einbringen der Quartierkultur.
- **Ideen & Entwicklung:** Ideen einbringen; Entwicklung und Umsetzung volksnaher Kirche.
- **Kritische Begleitung:** Kritische Fragen bei Veränderungen stellen; (zukünftige) Reorganisationsvorgehen kritisch hinterfragen, auch aus Sicht des Kirchensteuerzahlers.
- **Sonderposition Haldenrat:** Der Haldenrat entscheidet zusammen mit Mitarbeitenden über die Zukunft der ökumenischen Gemeinde Halden

Präsenz & Ansprechperson vor Ort

- **Präsent sein:** Bedürfnisse, Ideen und Bedenken vor Ort wahrnehmen und einbringen; konstante Präsenz zeigen; sichtbar sein und etwas bewirken.
- **Ansprechperson sein:** Offenes Ohr für unterschiedliche Pfarreimitglieder (alt, jung, Familien, Alleinstehende); Ansprechpartner für Pfarreiangehörige und Gläubige.
- **Wünsche & Feedback:** «Kundenwünsche», Kritik und «Wow-Erlebnisse» der Pfarreiangehörigen erfassen und weiterleiten; Aufnahme und Weiterleiten von Wünschen, Anregungen und Sorgen.
- **Sprachrohr & Vertretung:** Sprachrohr und Vertretung des Volkes; Vertretung der Pfarreimitglieder vor Ort; Einbringen der Meinungs- und Interessenvielfalt.
- **Persönlicher Austausch:** Persönlichen Austausch mit den Menschen vor Ort pflegen.

Unterstützung bei Anlässen

- **Unterstützung bei Anlässen:** Unterstützung und Mithilfe bei Pfarreianlässen der Seelsorge (organisatorisch und gastronomisch, z.B. Apéros bei grösseren Anlässen); Mitgestaltung und Mitorganisation von Pfarreianlässen bei Bedarf.

Zusammenarbeit über die Pfarreigrenzen hinweg

Informationsaustausch und Vernetzung: Einhellig wird der Informationsaustausch unter den Pfarreiräten des Seelsorgeraums befürwortet. Pfarreiräte aus Neudorf und St.Fiden wünschen sich ein Kennenlernen und eine Vernetzung innerhalb des Seelsorgeraums. St.Fiden schlägt zudem spirituelle Impulse für Pfarreiräte auf Ebene Seelsorgeeinheit vor.

Ökumenische Zusammenarbeit: Es wird die Zusammenarbeit mit evangelischen Standorten betont, insbesondere im Südosten, und die Rolle des Haldenrats hervorgehoben. Der Haldenrat besitzt Entscheidungskompetenzen, gewährleistet die Ökumene und setzt sich aus Freiwilligen sowie den Angestellten im gesamten Team zusammen.

Effizienz und Relevanz: Bruggen und Winkeln befürworten die Zusammenarbeit grundsätzlich, aber nur dort, wo sie wirklich sinnvoll ist und die Effizienz steigert. Dies betrifft vor allem übergeordnete Themen wie Neuerungen, Strategie, Konzepte, Bildung und Weiterbildung, die die ganze Seelsorgeeinheit betreffen. Eine Zusammenarbeit wird eher im Westen bevorzugt, es sei denn, es handelt sich um «ganz grosse Fragen». Sie betonen, dass die Zusammenarbeit die Dinge nicht komplizierter machen sollte.

Herausforderungen und Vorbehalte:

Pfarreiräte aus Engelburg lehnen Einsätze in anderen Pfarreien ab, ausser in Notfällen, befürworten aber den Ideenaustausch.

Heiligkreuz sieht die Zusammenarbeit als schwierig an, da Pfarreien unterschiedliche Bedürfnisse und Quartierkulturen haben. Sie betonen, dass Pfarreiräte Ehrenamtliche sind und ihr Spielraum nicht «von oben» eingeschränkt werden sollte. Regelmässige Treffen zum Erfahrungsaustausch und zur Ideensammlung werden jedoch befürwortet.

Strukturierte Zusammenarbeit:

Riethüsli schlägt die Schaffung eines neuen Rates vor, zunächst im Seelsorgeraum, später in der Seelsorgeeinheit, mit Vertreter:innen aus von allen Standorten und der Sprachgemeinschaften.

Abtwil-St.Josefen berichtet von bereits bestehendem Austausch der Pfarreiräte in St.Gallen West-Gaiserswald und sieht Potenzial für eine engere Zusammenarbeit, insbesondere nach dem Wegfall des Pastoralrates plus+.

Anhang 5: Begriffs- und Abkürzungsverzeichnis

Stand: 13. November 2025

Dieses Dokument wird laufend weiterentwickelt. Zu klären ist dabei, welcher Detaillierungsgrad sinnvoll ist.

bisher	Ab Sommer 2026	Abkürzung	Bemerkung/Verwendung
---	Seelsorgeeinheit St.Gallen-Gaiserwald	SES-G	Auf Bistumsdokumenten
Katholische Kirche im Lebensraum St.Gallen	Katholisch St.Gallen-Gaiserwald	KS-G	Verwendung in Texten
	Katholisch St.Gallen	KSG	Verwendung in Texten & Logo
---	Katholisch Engelburg	KE	Verwendung in Texten & Logo
---	Katholisch Abtwil-St.Josefen	KA	Verwendung in Texten & Logo
---	Seelsorgeraum Nordost/Südost/ Zentrum/Dom/West-Gaiserwald	SRNO/SO/ Z/D/W-G	Nur intern auf Konzepten, etc.
---	(Katholisch) Heiligkreuz, Rotmonten		Externe Kommunik. des SRNO
---	(Katholisch) St.Fiden, Neudorf, Halden		Externe Kommunik. des SRSO
---	(Katholisch) St.Georgen, Riethüsli, St.Otmar		Externe Kommunik. des SRZ
---	Dom oder Kathedrale		Externe Kommunik. des SRD
---	(Katholisch) Bruggen, Winkeln, Abtwil, Engelburg oder St.Gallen West-Gaiserwald		Externe Kommunik. des SRW-G
LOS-Versammlung	Pastoralteam	PT	PT der SES-G
LOS-Team	Leitungsteam	LT	Leitungsteam der SES-G
---	Personalausschuss	PA	Ausschuss des Leitungsteams
---	Seelsorgeteam Nordost oder Nordostteam	STNO/NOT	Team des Seelsorgeraums
Südostteam	Seelsorgeteam Südost oder Südostteam	STSO/SOT	Team des Seelsorgeraums
Quartierteam	Seelsorgeteam Zentrum oder Quartierteam	STZ/QT	Team des Seelsorgeraums
DomTeam	Seelsorgeteam Kathedrale oder DomTeam	DT/STK?	Team des Seelsorgeraums
Pastoralteam SE West-Gaiserwald	Seelsorgeteam West-Gaiserwald	STW-G	Team des Seelsorgeraums
Kategoriale Seelsorge	Fachbereiche und Ressorts	FB	
Cityteam	Team der Cityseelsorge	TC	Fachbereichsteam

Yespritteam	Yespritteam	YT	Fachbereichsteam
Sozialdienstteam	Sozialdienstteam	SDT	Fachbereichsteam
Kommunikationsstelle	Kommunikationsstelle	KS	
Mitarbeitende in der Seelsorge	Mitarbeitende in der Seelsorge (genaue Personengruppe ist zu klären)		Priester, Seelsorgende, Religionspädagog:innen, Leitungsassistenzen, Jugendarbeitende, Sozialarbeitende, ggf. Kirchenmusiker:innen mit pastoralen Aufgaben & Kommunikationsstelle
Kirchenverwaltungsrat St.Gallen Kirchenverwaltungsrat Abtwil-St.Josefen Kirchenverwaltungsrat Engelburg	Kirchenverwaltungsrat St.Gallen Kirchenverwaltungsrat Abtwil-St.Josefen Kirchenverwaltungsrat Engelburg Alle drei Kirchenverwaltungsräte	KVR SG KVR AJ KVR E KVRs	Wird von KVRs besprochen, sind immer alle drei Kirchenverwaltungsräte gemeint

Anhang 6: Offene Themen zum Organisationshandbuch und zu Anhängen

Stand: 13. November 2025

Diese Sammlung beinhaltet offene Fragen und Anstösse aus LOS-Versammlungen, aus Treffen von Pfarreiräten, Kirchenverwaltungsräten, Pastoralteams und Dienstpersonal. Fragen / Anstösse, die bereits im Anhang 2 (Entwicklungsrichtung) erwähnt sind, werden hier weggelassen.

Für die meisten Themen / Anstösse ist das LOS-Team / Leitungsteam für die Weiterbearbeitung verantwortlich.

Zu klären (Offene Themen, die eine Antwort brauchen)

- Zu Art. 9: Personalausschuss: Was heisst «aus den eigenen Reihen»? Aus dem Leitungsteam? Aus dem Pastoralteam? Gibt es ständige Mitglieder, die nicht zum Leitungsteam gehören? Zudem wurde im KVR-Treffen vom 24.10.25 angeregt, dass das Ressort Personal des/der KVR ebenfalls Mitglied im Personalausschuss ist.
- Zu Art. 9: Wie werden Stellen im Stellenplan aufgeteilt, die heute über mehrere SR wirken?
- Zu Art. 12: Woher kommen die Stellenprozente für die Leitung territoriale Seelsorge?
- Zu Art. 21: Sicherstellen, dass die Fachgruppen Administration & Infrastruktur auch nach dem Ausscheiden von Christoph Balmer aus dem Leitungsteam (er ist nicht Pfarreibeauftragter...) von pastoraler Seite durch ein Mitglied des Leitungsteams geführt wird.
- Zu Art. 21: Bis Leitungsassistenzen in den Seelsorgeräumen etabliert sind, müssen Themen und Fragen des Dienstpersonals via Pfarreibeauftragung ins Leitungsteam zur Person gelangen, welche die Fachgruppen Administration & Infrastruktur von past. Seite her leitet.
- Zu Art. 23 (evtl. auch Art. 24): Bei der Entwicklung beachten: Trotz Spezialisierung bei den Pfarreisekretariaten auf einzelne Bereiche sollte die gegenseitige Stellvertretung möglich bleiben. Es braucht ein minimales Wissen über die Arbeit der anderen Person(en).
- Zu Art. 24: Auswirkungen auf die vollausgebauten Standorte: (Wie) wird das Dienstpersonal an diesen Orten aufgestockt?
- Zu Art. 27: In der LOS-Versammlung / im Pastoralteam das Verhältnis (er)klären zu: Als Pfarreibeauftragte:r verantwortlich sein für eine Aufgabe und dennoch konkrete Aufgaben delegieren. Ggf. verständlichere Formulierung finden für: «Verantwortlich für – Delegation möglich».
- Zu Art. 32: Klären, wer fachlich Vorgesetzte:r von Olivier Bischof für den Bereich Schöpfungsbeauftragter ist. Das Ressort Grüner Güggel ist Teil des Fachbereichs Cityseelsorge. Der Schöpfungsbeauftragte ist Ressortleiter und gleichzeitig Mitglied des Cityteams.
- Zu Anhang 2, Kirchenmusik (Ergänzung von AG PGK vom 18.9.25): Weiteres Vorgehen Kirchenmusik, Priester, Leitungsassistenzen, die in mehreren SR arbeiten werden: «Es hat ein Gespräch mit Maja Bösch stattgefunden. Die Absicht, die Kirchenmusik auch im Sinne eines eigenen Ressorts zu stärken, wurde bekräftigt. ... Es muss ein Gefäss geschaffen werden, wo diese Fragen bearbeitet werden.»

Zu prüfen (Vorschläge)

- Zu Art. 5 (letzter Satz): Kann auch eine Versammlung pro Jahr genügen (Frage vom KVR-Treffen)? Das Pastoralteam hat gemäss bischöflichen Weisungen die strategische Leitung und die Gesamtverantwortung für die Seelsorgeeinheit. Das Leitungsteam übernimmt zwar konkrete Führungsaufgaben, aber immer im Auftrag des Pastoralteams. Für die kontinuierliche Leistungsberichterstattung durch das Leitungsteam sowie die Kontrolle und Beauftragung durch das Pastoralteam sind mindestens 4x/ Jahr nicht übertrieben (Past-Teams in anderen Seelsorgeeinheiten treffen sich z.T. alle zwei Wochen).
- Zu Art. 5-9: Doppelungen bei der Beschreibung des Pastoral- und Leitungsteams sowie Personalausschuss kürzer formulieren und Aufgaben konzentrieren (z.B.: Koordination, Umsetzung, Kommunikation). Evtl. in Tabellenform darstellen.
- Zu Art. 11-15: Wer ist die vorgesetzte Person der Leitung territoriale Seelsorge in ihrer Arbeit als pfarreibeauftragte Person? Kann das die Leitungsperson past. Arbeitsstelle und Fachbereiche im intervisorischen MAG beurteilen? Müssten der pastorale und der leitungsbezogene Arbeitsbereich ggf. auseinandergenommen werden? Dies gilt umgekehrt auch für die Leitung past. Arbeitsstelle und Fachbereiche. Bitte nochmals genau hinschauen. Ist die gegenseitige Führung genügend – oder höchstens als temporäre Lösung für eine Übergangszeit?
- Zu Art. 18: Aufgaben und Kompetenzen Pfarrer: doppelte Ausführungen in eine kompakte Übersicht zusammenführen.
- Zu Art. 22: Braucht es zur ökumenischen Zusammenarbeit in Halden und Riethüsli einen Anhang zum Org.-Handbuch? Aktuell ist ökumenische Arbeit eine Aufgabe und Kompetenz der Seelsorgeräume, die subsidiär organisiert wird. Falls es Regelungen braucht, sind diese von den SRs zu erarbeiten, was im Südosten z.Z. geschieht...
- Zu Art. 22: Wird der Kollektenplan im Seelsorgeraum / Seelsorgeteam besprochen?
- Art. 21-22: Seelsorgeraum: Die Wiederholung von Aufgaben Verkürzen und in einer Übersicht (z.B. Teamleitung, Aufgaben, Berichterstattung) darstellen.
- Zu Art. 23: Für eine effiziente (Ferien-)Stellvertretung braucht es z.B.: Zugänge zu Mails, Serverdaten, Pfarreforums-, Raumverwaltungs- und Telefonsoftware etc., aber auch gute Absprachen.
- Zu Art. 24: Zur Kommunikation in den Hauswartungs-/Sakristenteams einen einfachen Kommunikationskanal etablieren für Vernetzung, Stellvertretungsfragen, Materialaustausch o.ä.. Z.B. WhatsApp-Chat. Nötig sind auch gute Einführung in Abläufe für bisherige und neue MA; regelmässige Einsätze der Aushilfen wegen Routine; Handbuch pro Pfarrei erstellen und aktuell halten; Pflichtenhefte auf neue Struktur anpassen; Terminplanung mit MCI / Kroaten absprechen und ans neue Konzept anpassen; Mesmer-Hauswart-Koordinator für Ferien; mehrere Treffen pro Jahr für die Jahresplanung.
- Zu Art. 23/24: Die Einrichtung der Teams in Art. 23 und Art. 24 inkl. Personal-, Software-, Infrastruktur- und Planungsfragen sollten eigene Umsetzungsprojekte sein und Teamdynamiken achtsam mitberücksichtigen. Bisherige unterschiedliche Arbeitsweisen ernstnehmen. Das Dienstpersonal ist künftig nicht mehr Teil des örtlichen Seelsorgeteams – wie kann eine gute Teamkultur mit formellen (z.B. Absprache mit Leitungsassistenten) und unkomplizierten Gefässen (z.B. Kaffeepause) vor Ort / im SR entstehen?
- Zu Art 30f: Pfarreiräte und Pastoralrat: Verweise auf Rahmenstatut langatmig. Nur Kernaussagen übernehmen, Rest kürzen.

- Zu Art. 32: Braucht es eine Detailklärung/Regelung, wie die Teams der kategorialen und territorialen Seelsorge zueinander stehen? Aktuell wird diese Zusammenarbeit in den letzten Sätzen von Art. 32 als punktuelle Zusammenarbeit auf Projektebene beschrieben, die von beiden Seiten angestossen werden kann.
- Zu Art. 32: Text kürzen, Struktur vereinheitlichen, nur exemplarische Nennung von AVK reicht. PB: verschiedene Diskussionen zeigten, dass die kategoriale Arbeit eher unbekannt ist und deshalb besser erklärt werden muss als die territoriale Seelsorge.
- Zu Art. 32 und 37: Der Unterschied zwischen Fachbereichen und Ressorts wird im Org.-Handbuch im Gegensatz zu früheren Berichten des PT KSF nicht erklärt, sondern nur im Organigramm dargestellt und ansonsten einfach vorausgesetzt. Gehört allenfalls in eine Einleitung / Art. 5 – oder zumindest verweisen auf eine Beschreibung an anderer Stelle.
- Zu Art. 37: Verbindliches Ressort «Diakonie» einführen mit den Zielen: 1 Person des Seelsorgeteams ist für das Thema verantwortlich / engere Vernetzung mit dem Fachbereich Soziales / Umgang mit Passantenhilfe wird geklärt / Sozialarbeitende bieten Beratung vor Ort an. Laut RR könnte dies sowohl die Seelsorgeteams wie auch den Fachbereich Soziales überfordern.
Aber der Umgang mit Menschen an der Pfarramtstür sollte offenbar noch einmal besprochen werden, Stichwort: Meist ist es nicht wirklich ein Notfall – er wird aber so dargestellt...
- Allgemein: Oft komplexe Satzstruktur, uneinheitliche Gender-Sprache. Redaktionell überarbeiten.
- Zu Anhang 1: Idee: Anhang 1 (Kompetenzmatrix) als Instrument für Pflichtenhefte und Einführung von MAs nutzen

Themen für andere Umsetzungsprojekte des Pastoralen Gesamtkonzepts

- Nahe bei den Menschen sein: Umsetzungsprojekt «Präsenz»
- Personalplanung: Umsetzungsprojekt «Personalentwicklung»
- Qualitätssicherung: Umsetzungsprojekt «Qualität sichern»
- Der Wandel der Strukturen wirkt sich auch auf die Gebäude aus: Umsetzungsprojekt «Räume & Infrastruktur»

Weitere Fragen/Feststellungen

- Wie lange können wir mit den bestehenden Ressourcen alle Pfarreien noch bespielen? Wie ist Nähe möglich, wenn dies nicht mehr geht?
- Wie lange kann noch in jeder Pfarrei eine Ansprechperson aus dem Kreis der Mitarbeitenden in der Seelsorge gestellt werden? Wie geht es weiter, wenn dies nicht mehr der Fall ist?
- Haben wir das Personal um die wichtigen Führungsfunktionen zu besetzen? Es braucht Interesse, Charisma und ggf. Weiterbildungen
- Muss der SR Dom/Kathedrale nun alles alleine stemmen? Zusammenarbeit über den SR hinaus ist nötig.
- Struktur wird hierarchischer – ob die Leute mitgehen?
- Für die Mehrheit fallen Ebenen und Sitzungen weg. Einzelne Personen haben mehr Ebenen.
- Wenn eine Person in mehreren Ressorts ist, kann es zu viel werden.
- Kann ein/eine Jugendarbeiter:in Vorgesetzte eines Mesmers/Sekretär:in werden (vgl. Art 22)?

- Leitungsassistenten ist Phantombegriff, sind keine HR-Leute, Theologen & Seelsorgende müssen befähigt werden zu führen & Konfliktmanagement umzusetzen; Schutz der Leitungsassistenten.
- Die ganze Umsetzung soll mit viel Gelassenheit angegangen werden, es muss nicht zu Beginn alles bereits perfekt geplant sein!
- Durch Hauswartungs-/Sakristenteam braucht es mittelfristig ggf. weniger Stv.-Personen – heute pro Pfarrei geregelt.
- Hauswarte:innen und Mesmer:innen haben Heimatpfarrei mit Aushilfsfunktion in den Nachbarpfarreien. Vermehrt Türöffner:innen und Gastgeber:innen.
- Sekretärinnen möchten auch den direkten Kontakt mit den Leuten bewahren, nicht nur Admin am Computer, «Schaltstelle» sein – der Kontakt macht unsere Arbeit attraktiver.
- Sekretär:innen: Sitzungen sollten stark gestrafft werden – kürzer und effizienter.
- Sekretärinnen: Nicht vergessen, wer unsere Adressat:innen sind: die konkreten Kirchbürger:innen der 3 Standorte; vieles ist noch unklar – Offenheit, aber auch Unbehagen.

Anhang 7: Schnittstellenfragen zwischen Pastoral und Verwaltung

Rückmeldungen aus dem Treffen der Kirchenverwaltungsräte und einer Delegation der Seelsorge vom 24. Oktober 2025.

Stand: 13. November 2025;

im Frühjahr 2026 durch duale Arbeitsgruppe bearbeitet

und am 1. Juni 2026 durch KVR und LOS-Versammlung Anpassungen verabschiedet.

Diese Rückmeldungen ergänzen die offenen Fragen im Anhang 1 des Organisationshandbuchs «Kompetenzverteilung». Die Fragen beider Dokumente sollen von der Dualen Arbeitsgruppe aus Delegierten von KVRs und LOS-Team bearbeitet werden.

Die KVR-Mitglieder hatten das Organisationshandbuch in der Fassung vom 22. September 2025 und die Anhänge in den Fassungen August 2025 als Grundlage ihrer Gespräche.

Alle Rückmeldungen werden hier direkt aus den Notizen des Treffens vom 24. Oktober ohne engeres Auswählen / Priorisieren aufgeführt.

Kursiv werden einige Aussagen aus der Diskussion ebenfalls aufgeführt.

Allgemein

Der Anhang 1 «Kompetenzverteilung» muss Zeile um Zeile bearbeitet werden.

Der Sitzungsaufwand ist zu überdenken – es gibt viele Schnittstellen zwischen Seelsorgeräumen und Fachbereichen/Ressorts.

Aus der anschliessenden Diskussion: Bisher gibt es diese Schnittstellen nicht nur pro Seelsorgeraum, sondern sogar pro Pfarrei. Und nicht jede der künftigen Schnittstellen bedeutet automatisch Sitzungen.

Übergangslösung mit Änderungen in Arbeitsverträgen.

Zuteilung von Funktionen zu Personen und Pensen sind nicht erwähnt.

Zu einzelnen Artikeln im Organisationshandbuch

Art. 1

Was bedeutet «inhaltliches Wirken» (letzte Zeile) im Pastoralen Gesamtkonzept?

Art. 4

Umsetzung synodales Gespräch? Wie sieht das aus?

Aussage zur Konfliktkultur fehlt.

Art. 5

Das Pastoralteam soll sich nur mind. 1x pro Jahr treffen. Braucht es mindestens vier Versammlungen?

Diskussion: Die Mitspracherechte von allen, die nicht im Leitungsteam sitzen, würden durch diese Reduktion arg begrenzt, da sie nur noch einmal im Jahr direkt mitreden könnten und sonst auf Leitungsteam-Mitglieder aus dem eigenen Bereich blind vertrauen müssten. Und das Leitungsteam bekäme damit eine andere Rolle.

Art. 7

Grosses Leitungsteam braucht mehr Ressourcen / viele Sitzungen.

Diskussion: Dafür werden Seelsorger:innen in den Seelsorgeräumen entlastet.

Die Vertretung aus jedem KVR im Leitungsteam ist eine Ressourcenfrage.

Diskussion: Siehe Fussnote zum entsprechenden Punkt. Die Reduktion auf eine einzige, gemeinsame Vertretung ist aus pastoraler Sicht mittelfristig möglich.

Art. 8

In Punkt 4 den Begriff «Personalkommission» in «Personalausschuss» umwandeln – siehe Art. 9.

Art. 9

Personalausschuss soll mit der Ressortleitung der / des KVRs tagen.

Art. 17

Die Unterstellung des Dompfarrers unter den/die Leiter:in territoriale Seelsorge ist zu prüfen.

Diskussion: Er untersteht direkt dem Bistum. Aber die Unterstellung unter den/die Leiter:in terr. Seelsorge ist nur für die Funktion als Pfarreibeauftragter vorgesehen.

Art.23

Sekretariate zusammenlegen forcieren.

Art. 23+24+27

Wer macht Pflichtenhefte und die Führung des Dienstpersonals während des Übergangs?

Diskussion: Übergangs- und Umsetzungsfragen werden vom LOS-Team ab Anfang 2026 aktiv angegangen.

Art. 29

Warum der Unterschied von SG und Gaiserwald?

Diskussion: 3. Satz oder mindestens 2. Teil des 3. Satz löschen. Die Mitwirkung der KVRs AJ und E wird in Anhang 1 im Abschnitt «Wahl in Funktionen» bereits erwähnt.

Duale Arbeitsgruppe

Eine Arbeitsgruppe aus KVR- und LOS-Team-Delegierten sollen den Anhang 1 «Kompetenzverteilung» und die hier aufgelisteten Punkte bearbeiten. Der Fokus soll auf Unklarheiten sowie Schnittstellen- und Kompetenzverteilungsfragen zwischen Pastoral und Kirchenverwaltungsräten/-rat gerichtet sein.

- Der Auftrag ist von der Arbeitsgruppe in Absprache mit den KVRs und der Arbeitsgruppe pastorales Gesamtkonzept noch genauer zu definieren.
- Der Start der AG kann zeitnah erfolgen.
- Mitglieder:
 - Von der pastoralen Seite (LOS-Team, später Leitungsteam): Vreni Ammann und Kornel Zillig
 - KVR St.Gallen: Sonja Gemeinder, Johann Schuster und Magnus Hächler
 - KVR Abtwil: KVR-Mitglieder wechseln sich in der Teilnahme ab.
 - KVR Engelburg: Bernadette Eberhard
- Kornel Zillig organisiert den *ersten* Termin.
- Eine externe Leitung / Begleitung der dualen Arbeitsgruppe wurde am 24.10. noch nicht für nötig erachtet, kann aber jederzeit neu diskutiert und angefragt werden.