

Von Beruf Katechetin/Katechet

Berufsbild, Richtlinien und Modell-Anstellungsvertrag

für das Bistum St. Gallen

2003

Mit kleineren Anpassungen – September 2007

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Anliegen der Richtlinien	3
2. Berufsbild im Wandel	3
3. Aufgaben	4
4. Anforderungsprofil	7
5. Kirchenamtliche Anerkennung	10
6. Fortbildung	10
7. Stellenbesetzung	11
8. Anstellung und Pflichtenheft	11
9. Bausteine zur Erarbeitung eines Pflichtenheftes und eines Anstellungsvertrages	12
10. Schlussbestimmung	12
11. Modell eines Pflichtenheftes	14
12. Modell eines Anstellungsvertrages	17

1. Anliegen der Richtlinien

Im vorliegenden Berufsbild einschliesslich der Richtlinien geht es darum, den Beruf der Katechetin/ des Katecheten im Hauptamt (d.h. Anstellungen ab 50%) kurz darzustellen und in das theologische und pastorale Gesamtbild der Pfarrei einzuordnen. Vor diesem Hintergrund werden die praktischen Schritte zur Anstellung (Stellenausschreibung, Anstellungsvertrag, und Pflichtenheft) in Form von Modellen skizziert.

Diese Richtlinien basieren auf "Von Beruf Katechetin/Katechet - Berufsbild und Richtlinien", (PPK -Schweiz 1994, erhältlich beim SPI St. Gallen; www.spi-stgallen.ch)
Für die Katechetinnen und Katecheten im Teilamt gelten die ‚Richtlinien für Katechetinnen und Katecheten im Teilamt an Volksschulen im Bistum St. Gallen‘ www.fakaru-sg.ch

Ferner sei verwiesen auf die "Weisungen zum Religionsunterricht nach Inkrafttreten des Volksschullehrplanes 1996, Kreisschreiben des Bischöflichen Ordinariats und des katholischen Konfessionsteils vom 1. Okt. 1996, ergänzt am 20. Sept. 1999.

2. Berufsbild im Wandel

Der Beruf der hauptamtlichen Katechetin/des hauptamtlichen Katecheten ist heute in der Pastoral der Pfarreien nicht mehr wegzudenken. Er ist eine konkrete Umsetzung der Aussagen des 2. Vatikanischen Konzils zur Bedeutung und Mitarbeit der "Laien" in der Kirche.

Kirche – das ist die Gemeinschaft der Getauften, in der alle berufen sind, den Glauben zu leben und zu bezeugen, um Welt und Kirche mit dem Evangelium zu durchdringen. "Alle Glieder der Kirche sind für deren Sein und Sendung verantwortlich. Sie sind berufen, diese Verantwortung wirklich zu leben, wenn auch auf je verschiedene Art" Synode 71, Diözese St. Gallen III 1.2).

Der Beruf der Katechetin/des Katecheten steht im Dienst der Glaubensverkündigung. Er begründet sich nicht aus der Situation des Priestermangels, sondern aus der gemeinsamen Verantwortung aller für das Leben der Kirche. "Zusammen mit den Priestern tragen immer mehr Laien Verantwortung für die Verkündigung im Religionsunterricht und in der Katechese.

Dies ist einerseits veranlasst durch den immer grösser werdenden Priestermangel. Es entspricht aber andererseits dem allgemeinen Apostolat, zu dem jeder Getaufte befähigt und verpflichtet ist " (Synode 72, Diözese St. Gallen I 5.3.2).

So sah das Berufsbild bei der Gründung des Katechetischen Instituts in Luzern den Schwerpunkt in der katechetischen Verkündigung.

Seither hat sich in Schule und Kirche viel verändert. Auch das Berufsbild der Katechetin/des Katecheten ist im Wandel und bedarf der Anpassung (cf. "Auf dem Weg vom Studium ins Berufsleben - Ausbildung, Berufseinstieg und Berufsalltag von Diplomkatechetinnen und Diplomkatecheten - Untersuchung und Überlegungen von Brigitte Flückiger Nadler, Lucia Hauser, Thomas Englberger" (SPI St. Gallen, Februar 2002).

Der Verkündigungsdienst ist und bleibt ein wesentlicher Lebensvollzug der Kirche. Er beschränkt sich nicht nur auf Religionsunterricht und Predigt. Im säkularen Umfeld der Kirche sind Glaubensbegleitung und Katechese für alle Getauften, für Kinder, Jugendliche und Erwachsene – auch in neuen Formen (z.B. ausserschulische Katechese) – zur Notwendigkeit geworden.

So werden heute an die Katechetinnen und Katecheten hohe Anforderungen gestellt, die eine entsprechende berufliche Qualifikation verlangen. Die Umsetzung des Lehrplans 1996, der Prozess der Beurteilung des Religionsunterrichts, die vermehrte Team- und Projektarbeit und die Qualitätsverbesserung sind anspruchsvoll.

In den letzten Jahren hat sich dieser Beruf mehr und mehr zu einem allgemeinen pastoralen Beruf entwickelt.

Nebst dem Religionsunterricht in Schule und Pfarrei und der Gemeindekatechese gehören dazu Aufgaben in den Bereichen der Kinder- und Jugendpastoral, der Elternbildung und der Liturgiegestaltung. Je nach Bedürfnis der Pfarrei und der Person (Interesse, Begabung, Alter usw.) kann der Anteil der Bereiche unterschiedlich sein. Es zeigt sich, dass sich die Tätigkeitsfelder im Verlauf der Berufstätigkeit verändern und erweitern. Deshalb sind zusätzliche Aus- und Weiterbildungsangebote nötig.

3. Aufgaben

Katechetinnen und Katecheten sind primär für den herausfordernden Aufgabenbereich der Katechese ausgebildet. An erster Stelle steht der Religionsunterricht in der Schule. Dieser ist von der Kirche verantwortet. Das verlangt deshalb eine sorgfältige Zusammenarbeit zwischen Kirche und Schule.

Die religiöse Begleitung der Eltern, ausserschulische Katechese und Gottesdienstfeiern mit Kindern, Jugendlichen oder Familien gehören gleicherweise zu den katechetischen Aufgaben.

Seit einiger Zeit haben auch ausserschulische Projekte der Glaubensvertiefung wie Firmung ab 18 an Bedeutung gewonnen.

Für andere pastorale Aufgaben, wie z.B. kirchliche Jugendarbeit, Kranken- oder Betagtenseelsorge, kirchliche Sozialarbeit, religiöse Erwachsenenbildung, Kirchenmusik, regelmässiger Wortgottesdienst an Sonntagen, Leitungsaufgaben, können Katechetinnen und Katecheten bei entsprechender Ausbildung, Erfahrung und Begabung beauftragt werden. Sie wirken dann als "Katechetinnen/Katecheten mit erweiterten Aufgaben" in unserem Bistum. Sie werden in den geplanten Seelsorgeeinheiten unseres Bistums zudem mehr und mehr an Bedeutung gewinnen sowie weitere Leitungsaufgaben und Verantwortung übernehmen.

Die Aufgaben im einzelnen

Religionsunterricht bleibt auch im neuen Berufsbild der Katechetin/ des Katecheten Schwerpunkt des beruflichen Wirkens. Im Hauptamt umfasst er ein Pensum im Rahmen von 8 bis 12 Lektionen pro Woche.

In der übrigen Zeit werden andere religionspädagogische oder weitere pastorale Aufgaben übernommen, sofern die entsprechende Ausbildung und Beauftragung vorliegt. Zu einzelnen Aufgaben gibt es in unserem Bistum eigene Richtlinien.

Diese Aufgabenteilung hat den Vorteil, dass der Religionsunterricht nicht isoliert, sondern ins Ganze der Seelsorge integriert wird. Ausserdem wird durch die Auffächerung der Aufgaben der Katechetinnen und Katecheten eine vielfältige Tätigkeit ermöglicht (vgl. Bausteine zur Erarbeitung eines Pflichtenheftes).

3.1 Katechetischer Bereich

3.1.1 Schulischer Religionsunterricht

- Erteilen von Religionsunterricht im Rahmen der Schule für Schülerinnen und Schüler der verschiedenen Stufen der Volksschule mit Schwerpunkt auf der Mittel- und Oberstufe
- Vorbereitung und Durchführung von Blockunterricht und von Wochenenden im Rahmen des Religionsunterrichts, wo solche Unterrichtsformen vorgesehen sind
- Vorbereitung und Durchführung von Projekt- und Besinnungstagen, z.B. Schulentagen
- Pflege des Kontaktes zu den Eltern:
 - Vorbereitung und Durchführung von Elternabenden im Zusammenhang mit dem Religionsunterricht
 - Einbezug von Eltern in den Religionsunterricht
 - Pflege des Kontaktes durch Hausbesuche oder durch besondere Anlässe für Eltern usw.
- Pflege des Kontakts zur Lehrerschaft, besonders zu den Religionslehrerinnen und Religionslehrern
- Mitarbeit in der Kommission für kirchlichen Unterricht (KKU)
- Kontakt und Zusammenarbeit mit der Lehrerschaft
- Leitung des Ressorts Religionsunterricht
- Kontakt mit den Dekanatsdelegierten für Katechese zum Austausch über katechetische Belange
- Mitarbeit in Katechetischen Gremien des Bistums

3.1.2 Ausserschulische Katechese

- Planung, Leitung und Begleitung von speziellen gemeindekatechetischen Projekten wie Elternarbeit zwischen Taufe und Schulanfang; Firmvorbereitung in der Gemeinde; Glaubensgespräche mit Jugendlichen; Kurse für Eltern, die bereit sind, in der Sakramentenkatechese oder in andern gemeindekatechetischen Projekten mitzuarbeiten; Leitung von Bibelrunden usw.
- Katechetische Mitarbeit bei Glaubensgesprächen in den bestehenden Pfarreigruppen, wie beispielsweise Gesprächsgruppen junger Eltern, Drittweltgruppen usw.
- Zusammenarbeit mit Katechetinnen und Katecheten im Teilamt (Erfahrungsaustausch; eventuell fachliche Begleitung)

3.2 Übriger pastoraler Bereich

3.2.1 Kinder- und Jugendseelsorge

- Verantwortliche Begleitung der Kinder- und Jugendvereine der Pfarrei, des Seelsorgeverbandes oder der Seelsorgeeinheit in Präsesfunktion
- Animation und Begleitung der Jugendlichen im Nachschulalter in Zusammenarbeit mit ihnen und mit daran interessierten Erwachsenen der Pfarrei
- Ansprechpartner für Jugendliche in Bezug auf Lebens- und Glaubensfragen
- Mitarbeit in der offenen Jugendarbeit der politischen Gemeinde

3.2.2 Liturgiegestaltung

- Vorbereitung und Mitgestaltung von Schüler-, Jugend-, Familien- und Gemeindegottesdiensten
- Vorbereitung und Feier von Wortgottesdiensten; von Gottesdiensten ohne Priester an Sonn- und Festtagen gemäss diözesanen Richtlinien
- Leitung oder Begleitung von Liturgiegruppen in der Pfarrei zur Vorbereitung von Kinder-, Jugend- und Gemeindegottesdiensten

3.2.3 Weitere pastorale Aufgaben

- Kirchliche Sozialarbeit mit Jugendlichen
- Kranken- oder Betagtenseelsorge
- Kirchenmusik
- Kirchliche Erwachsenenbildung

3.2.4 Regionale und überregionale Aufgaben

- Alle vollamtlich Tätigen im Bistum müssen zudem bereit sein, jährlich im Umfang von 10 Arbeitstagen Aufgaben im Dienst des Dekanats oder Bistums zu übernehmen.

4. Anforderungsprofil

Katechetin/Katechet ist ein pädagogischer und zugleich pastoraler Beruf. Diesem Beruf entspricht ein vielseitiges Anforderungsprofil. Die der Ausbildung vorausgehende Motivations- und Eignungsabklärung wird die ganze Person mit ihrem Erfahrungshintergrund und Potential an Fähigkeiten in Betracht ziehen.

Wie bei den andern kirchlichen Berufen kommt es bei der Katechetin/dem Katecheten auf zwei entscheidende Komponenten an: auf die fachliche (pädagogisch-theologisch-pastorale) Kompetenz und auf die Persönlichkeit.

Die Katechetin/der Katechet wird hier als Persönlichkeit verstanden, die in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen den christlichen Glauben überzeugend und auf das Leben in der kirchlichen Gemeinschaft hin zu vermitteln sucht. Dieser Beruf erfordert deshalb ein grosses Mass an Selbständigkeit, seelischer Gesundheit, Glaubensfreude, Verantwortungsbewusstsein, Beziehungs- und Kommunikationsfähigkeit.

Zur Erfüllung des katechetischen Auftrages in der pluralistischen Gesellschaft von heute braucht die Kirche Menschen, die fähig sind, Kinder und junge Menschen auf ihrem Weg des Glaubens zu begleiten. An der Seite der Eltern sind die Katechetinnen/die Katecheten mit den Kindern und Jugendlichen auf der Suche nach einem selbstverantworteten Glauben. Zusammen mit den Eltern und Verantwortlichen tragen sie dazu bei, dass Kinder und Jugendliche den Zugang zum Leben in der Pfarrgemeinde finden. Sie werden auch versuchen, mit ihnen etwas von der Glaubenserfahrung der Kirche in Vergangenheit und Gegenwart zu entdecken sowie biblisches und religiöses Wissen anschaulich und lebendig weiterzugeben.

Zur Erfüllung der weiteren pastoralen Aufgaben, zu denen heute die meisten Katechetinnen und Katecheten beigezogen werden, sind spezifische Fähigkeiten und Ausbildungen notwendig.

Diese Grundvoraussetzungen werden nachfolgend weiter differenziert und zu einem Anforderungsprofil entfaltet. Damit wird nicht der Erwartung Vorschub geleistet, Katechetinnen und Katecheten müssen dem Profil in allen Teilen entsprechen. Vielmehr wird auf die anspruchsvolle Vielseitigkeit des katechetischen Berufs aufmerksam gemacht und auch den persönlichen und fachlichen Entwicklungsmöglichkeiten in diesem Beruf Rechnung getragen.

Der Arbeitsrhythmus und die Vielfalt der Verpflichtungen verlangt auch besonderes Gespür und viel Flexibilität, damit auch das Privat- und Familienleben zu ihrem Recht kommen.

4.1 Voraussetzungen

4.1.1 Intellektuelle und emotionale Kompetenz

- Fähigkeit, realistisch wahrzunehmen, kreativ zu denken, Ziele zu setzen und Ideen praktisch umzusetzen
- Kritisches Denk- und Urteilsvermögen
- Umgang mit Gefühlen, Einfühlungsvermögen
- Fähigkeit zur Selbstreflexion
- Realitätsbezogenes Denken, Unterscheidungsvermögen, z.B. zwischen Ideal und Wirklichkeit
- Fähigkeit, sich Theorien, Analysen und Interpretationen in Bezug auf religiöse und gesellschaftliche Probleme anzueignen

4.1.2 Kommunikative, soziale Fähigkeiten

- Kontaktfähigkeit, Umgänglichkeit, Interesse am Geschehen in Kirche und Öffentlichkeit
- Einfühlungsvermögen in Menschen und Situationen; Fähigkeit und Bereitschaft, die Lebenswelt der Kinder und Jugendlichen zu verstehen
- Sprachliche Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift; Begabung für das Erzählen
- Offenheit und Toleranz
- Fähigkeit, sich in einem vorgegebenen Team zu integrieren
- Fähigkeit und Bereitschaft, mit Konflikten aktiv und konstruktiv umzugehen
- Bereitschaft zur Super- oder Intersision

4.1.3 Religiöse Voraussetzungen

- Bereitschaft, den christlichen Glauben in der kirchlichen Gemeinschaft zu leben und zu verkünden
- Sensibilität für religiöses Suchen, Fragen und Feiern
- Konstruktiv-kritische Haltung in der kirchlichen Gemeinschaft
- Aktive Teilnahme am Leben einer Pfarrei bzw. fremdsprachigen Mission
- Bereitschaft, spirituell auf dem Weg zu sein
- Ökumenische Offenheit
- Persönliche Auseinandersetzung mit dem Glauben heute (Glauben erfahren, leben, suchen, wecken), mit theologischen Fragen in Bezug auf die Herausforderungen der modernen Gesellschaft

4.1.4 Berufsbezogene persönliche Fähigkeiten

- Verantwortungsbewusstsein, Berufsethos
- Fähigkeit, selbständig zu arbeiten und Initiative zu ergreifen
- Pädagogisches Geschick für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen
- Lernfähigkeit, Lern- und Innovationsbereitschaft
- Physische und psychische Belastbarkeit, Selbstsicherheit
- Organisations- und Planungsfähigkeit
- Fähigkeit zur kollegialen und loyalen Zusammenarbeit mit dem Seelsorgeteam und mit Freiwilligen in den Pfarreien

- Bereitschaft für Veränderungen im beruflichen Einsatz (Flexibilität)

4.1.5 Berufsspezifische Voraussetzungen

- Solides, theologisches Grundwissen, Verständnis und Denken
- Fähigkeit, über theologische Themen verständlich zu sprechen
- Fähigkeit, Fragen der Theologie und Pastoral in einem gesellschaftlichen Zusammenhang zu sehen
- Solides pädagogisches sowie methodisch-didaktisches Grundwissen und Verständnis und die Fähigkeit, dies in der Praxis umzusetzen
- Bereitschaft zur Weiterbildung im theologisch-pastoralen wie auch im pädagogisch-didaktischen Bereich

4.2 Ausbildung

Für die Ausübung des Katechetenberufs ist eine anerkannte theologisch-religionspädagogische Ausbildung erforderlich.

Sie vermittelt einerseits die notwendigen theologischen und religions-pädagogischen Kenntnisse.

4.2.1 Schweizerische Ausbildungswege

* Das Religionspädagogische Institut der Theologischen Fakultät Luzern (RPI) bietet eine praxisorientierte Ausbildung an, die genauen Ausbildungsbedingungen sind am RPI abzufragen.

Sie wird mit einem staatlichen Diplom abgeschlossen. Dies berechtigt, den Titel dipl. Katechet/dipl. Katechetin zu führen.

Der Lehrgang vermittelt auch Kompetenzen in folgenden Tätigkeitsfeldern: Jugendpastoral, Kinder- und Jugendgottesdienste, Elternarbeit und Erwachsenenbildung.

* Die Interdiözesane Vereinigung TKL/KGK in Zürich (theologiekurse.ch) bietet einen 4-jährigen Theologiekurs für Laien an, der mit einem Abschlusszeugnis ausgewiesen wird.

Im Anschluss daran oder parallel dazu ist für die Einführung in die Berufspraxis ein wenigstens 2-jähriger Katechetikkurs zu absolvieren, der von kantonalen katechetischen Arbeitsstellen angeboten wird. Die berufsbegleitende Ausbildung ist auf eine bestimmte Schulstufe (Unter-, Mittel-, Oberstufe), jedoch nicht auf pastorale Aufgaben ausgerichtet.

* Auch bietet das IFOK (Kirchliche Weiterbildung, Luzern) den Spezialkurs "Vom Nebenamt zum Hauptamt" bzw. „Zusatzqualifizierung für Katechetinnen und Katecheten“ an, die langjährig tätige Katechetinnen und Katecheten im Teilamt in ihrer sozialen, theologischen und spirituellen Kompetenz weiterbilden.

4.2.2 Im Ausland

kann die Ausbildung für religionspädagogische Berufe an verschiedenen Fachhochschulen erworben werden:

In Deutschland an Religionspädagogischen Fachhochschulen in einem 4-jährigen Studiengang mit Praktika

In Österreich an Religionspädagogischen Akademien in einem 3-jährigen praxisbezogenen Studiengang bzw. an Kirchlichen Pädagogischen Hochschulen

5. Kirchenamtliche Anerkennung

Katechetinnen und Katecheten nehmen am Verkündigungsauftrag der Kirche teil. Deshalb bedürfen sie für die Übernahme dieses Dienstes eines katechetischen Wählbarkeitszeugnisses und einer bischöflichen Beauftragung für den Dienst in einer bestimmten Pfarrei, resp. in einer Seelsorgeeinheit.

Sie planen ihren Einsatz und allfällige Stellenwechsel im Einvernehmen mit dem Bischof bzw. den zuständigen Personalverantwortlichen der Diözese. Aufgrund ihrer gründlichen Ausbildung und der kirchlichen Sendung tragen sie - zusammen mit den Priestern und Pastoralassistentinnen und -assistenten - mit an der Verantwortung für die Verkündigung in der Pfarrei, resp. in der Seelsorgeeinheit. Sie bringen ihre Erfahrungen und ihre Fachkompetenz bei der Besprechung der Pfarreiarbeit ein.

Wer mit 50% und mehr im katechetischen Dienst steht, ist auch Mitglied des Dekanats.

6. Fortbildung

Die jährliche Fortbildung entspricht der Fortbildung der Priester und Pastoralassistentinnen und -assistenten.

Obligatorisch sind:

5 Tage Exerzitien

4 Tage Dekanatsfortbildung

Zusätzlich sind 5 freiwillige Fortbildungstage erlaubt. (cf. HRW 5.2.1.1.3)

Nach 5 Jahren sind zusätzliche 5 Tage Fortbildung obligatorisch. Nach 10 und 20 Dienstjahren ist eine einwöchige Weiterbildung gemäss den Richtlinien der Deutschschweizerischen Ordinarienkonferenz (DOK) verpflichtend. Diese Weiterbildungswoche wird deutschschweizerisch angeboten. Die finanziellen Regelungen gelten wie bei den Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten (HRW 5.2.1.1.3). Nach 25/30/35/40 Dienstjahren im Bistum St. Gallen ist der Besuch der „Quartener Woche“ obligatorisch.

Nach 8 Dienstjahren ist ein freiwilliger Fortbildungsurlaub von 2 Monaten - oder nach 12 Dienstjahren 3 Monate - möglich. Die finanziellen Regelungen gelten wie bei den Pastoralassistentinnen und -assistenten (HRW 5.2.1.1.3).

Der Katechetenberuf hat durch Fortbildungsmöglichkeiten Chancen für eine berufliche Weiterentwicklung: Einerseits durch fachliche Spezialisierung (entsprechende Kurse), andererseits durch Zusatzausbildung (z.B. in Kaderkursen, Heilpädagogischen Kursen).

Der dritte Bildungsweg eröffnet den Katecheten den Zugang zum Beruf des Pastoralassistenten, resp. der Pastoralassistentin.
Für unverheiratete Katecheten kann er auch ein Weg zum Priesterberuf sein.

7. Stellenbesetzung

Bei der Stellenbesetzung gilt: Das Personalamt begutachtet den Kandidaten/die Kandidatin und seine/ihre Unterlagen und nimmt zur Frage der Erteilung der bischöflichen Beauftragung als Anstellungsvoraussetzung Stellung. (cf. Art. 64 VKK)
Bei einer Stellenbesetzung werden Seelsorgeteam und Kirchenverwaltungsrat, resp. -räte sich absprechen, welchen Zielen die neue Stelle dienen soll und welche Aufgaben von der Katechetin, dem Katecheten wahrzunehmen sind. Es soll aber auch Raum für neue Initiativen gewährt werden.

Bei der Anstellung einer Katechetin, eines Katecheten wird ein Pflichtenheft erstellt. Darin sind die zu übertragenden Aufgaben in folgenden Bereichen detailliert aufzuführen: Schulischer Religionsunterricht, ausserschulische Katechese, Elternarbeit, Firmung ab 18, Jugendarbeit, Erwachsenenbildung, Mitarbeit in der Liturgie usw. Gleichzeitig ist der erforderliche Zeitaufwand für die einzelnen Aufgaben festzuhalten (Anzahl Lektionen pro Woche, Abende, Tage usw.).

8. Anstellung und Pflichtenheft

Die Konzeption des Pflichtenhefts obliegt dem Pfarrer bzw. dem oder der Pfarrei-Beauftragten sowie dem Seelsorgeteam entsprechend den Erwartungen von Seiten der Pfarreiseelsorge. Als Grundlage für die Anstellung durch die Kirchgemeinde ist das Pflichtenheft auch integrierender Bestandteil des Anstellungsvertrags.

Der Kirchenverwaltungsrat stellt dem Personalamt den Anstellungsvertrag zur Kenntnisnahme und das Pflichtenheft zur Genehmigung zu. Einwendungen zum Pflichtenheft werden dem Pfarramt und der Kirchenverwaltung umgehend mitgeteilt. Die Anstellung erfolgt durch einen Vertrag, der die Rechte und Pflichten der Vertragspartner (Kirchgemeinde als Arbeitgeberin - Katechetin, Katechet als Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer) regelt.

Das jährliche Mitarbeitergespräch und die erarbeiteten Zielvereinbarungen sind notwendige Orientierungen für das Seelsorgeteam. Dabei soll auch das Pflichtenheft überprüft werden. Die Verantwortlichen – Pfarrer, Pfarreibeauftragte oder das Seelsorgeteam – werden die Überprüfung zusammen mit der Stelleninhaberin /dem Stelleninhaber vornehmen. Der Katechetin bzw. dem Katecheten dient das Pflichtenheft so, die Aufgaben zielorientiert und effizient anzugehen.

9. Bausteine zur Erarbeitung eines Pflichtenheftes und eines Anstellungsvertrages

Für die Erarbeitung eines Pflichtenheftes und eines Anstellungsvertrags findet sich als Anregung und Hilfe im Anhang ein Modell.

Es bietet einen breitgefächerten Katalog von möglichen Aufgaben, aus dem entsprechend den Bedürfnissen der Pfarrei(en) sowie der Bewerberin, des Bewerbers ausgewählt wird. Auch wenn es nicht möglich ist, die Arbeitszeit exakt zu bestimmen, ist es sinnvoll, den Arbeitsaufwand für die einzelnen Zeiteinheiten (Stunden, Tage usw.) zu erfassen.

10. Schlussbestimmung

Diese Richtlinien ersetzen die Weisung "Die Beziehung der hauptamtlichen Katecheten zum Bistum" (1981) in "Hilfen, Regelungen, Weisungen für die Seelsorge im Bistum St. Gallen" 5.2.2.8.

St. Gallen, 20. Mai 2003

+ Ivo Fürer
Bischof von St. Gallen

Die staaskirchenrechtlichen Instanzen erklären sich mit den Richtlinien einverstanden, soweit sie in ihre Kompetenz fallen.

Für den katholischen Administrationsrat des Kantons St.Gallen

Der Vizepräsident
Erwin Pfister

Der Aktuar
Rudolf Würmli

Für den Verband Katholischer Kirchgemeinden
des Kantons St. Gallen

Für den Vorstand der Präsident
Boris Tschirky

Für den Verein Katholische Kirchgemeinden Innerrhodens

Der Präsident
Josef Manser

Für den Verband römisch-katholischer Kirchgemeinden des Kantons
Appenzell-Ausserrhoden

Die Präsidentin
Nicoletta Germann

Modell eines Pflichtenhefts	Kommentar
<p>Frau/Herr _____ wird in der Pfarrei /im Seelsorgeverband/ in der Seelsorgeeinheit _____</p> <p>Zu _____% angestellt Oder Frau/Herr _____ wird in der Pfarrei/in den Pfarreien _____</p> <p>zu _____% als Katechet(in) und zu _____% als Jugendarbeiter(in) zu _____% als _____ angestellt.</p> <p>Ihr/ihm obliegen folgende Aufgaben:</p> <p>1 Katechetischer Bereich</p> <p>1.1. Schulischer Religionsunterricht</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Jahreswochenstunden auf folgenden Stufen: ____ Unterstufe ____ Mittelstufe ____ Oberstufe • Blockunterricht auf folgender Stufe _____ in Form von _____ Schulhalbtagen pro Schuljahr • Ausserschulische katechetische Projekte • Jährlich wenigstens einem Elternabend pro Schulstufe <p>Kontakte mit den Eltern der Kinder, die am Religionsunter- richt teilnehmen, durch Elternbriefe, Besuche usw.</p> <p>1.2. Ausserschulische Katechese</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation oder Mithilfe bei ausserschulischen Vorberei- tungstagen auf die Erstkommunion • Vorbereitung und Begleitung des ausserschulischen Firmkur- ses • Durchführung eines Firmweekends, Firmlagers oder von Firmvorbereitungstagen mit Eltern, Firmlingen und eventuell Patinnen bzw. Paten • Firmung ab 18 - Ausbildung und Begleitung der Firmbeglei- ter(innen) <p>Text</p>	<p>Die Eingangsrubrik bezeichnet die Person und die Stelle. Sie präzisiert die Anstellungsform, d.h. ob es sich ausschliesslich um eine Stelle für Katechese oder um eine kombinierte Stelle, z.B. Katechese/Jugendarbeit handelt. In jedem Fall wird die Anstellung in Prozenten ausgedrückt.</p> <p>Es gilt als angemessen, pro Lektion eine Vorbereitungszeit (VBZ) von einer Stunde anzurechnen. Bei Parallelklassen reduziert sich die Vorbereitungszeit. (cf. Ordner "Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien" Kapitel 3, des Kath. Konfessionsteils des Kantons St. Gallen)</p> <p>der Abend und VBZ</p> <p>je nach Aufwand und VBZ</p> <p>Für diese Aufgaben ist eine entsprechende Vorbereitungszeit (VBZ) anzu- rechnen. Die folgenden Zahlen bedeuten Erfahrungswerte und verstehen sich als Richtwerte.</p> <p>3 Tage und 2 Tage VBZ</p> <p>½ Jahr, 2 Wochenstunden und VBZ</p> <p>2 Tage und 3 Tage VBZ</p> <p>½ Jahr – 2 Wochenstunden und VBZ</p>
<p>2 Übriger pastoraler Bereich</p> <p>2.1 Kinder- und Jugendseelsorge</p> <ul style="list-style-type: none"> • Präses-Funktion für Jungwacht, Blauring und/oder Pfadfinder. Wöchentliche/vierzehntägige Teilnahme in der Leiterinnen- bzw. Leiter-Runde Spirituelle Impulse und Begleitung 	<p>Kommentar</p> <p>2 Stunden</p> <p>3 Tage</p> <p>14-tägig ein Abend und VBZ</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Leitung oder Begleitung der Pfingst- und/oder Sommer- bzw. Herbst- oder Winter- Lager • Zusammenarbeit mit Leiterteam des Jugendtreffs: wöchentlich/vierzehntätig/monatlich • Mitarbeit und Präsenz bei Jugendveranstaltungen • Teilnahme an Vorbereitungen und Durchführung besonderer Anlässe wie Ostertreffen, Nachtwallfahrt u.a. • Zeit für individuelle Gespräche und für Besprechungen mit Jugendlichen <p>2.2 Liturgiegestaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung und Mitwirkung, Durchführung von Gottesdiensten mit Schülerinnen und Schülern während der Woche • Gestaltung eines Familien-Gottesdienstes in Zusammenarbeit mit der Liturgiegruppe • Voreucharistische Gottesdienste in Vorbereitung mit dem Gottesdienstteam • Vorbereitung und Mitgestaltung von Bussfeiern mit Kindern, z.B. vor grossen Festen, in der Karwoche... • Vorbereitung und Feier von Wortgottesdiensten <p>Text</p>	<p>1 Abend pro _____ und VBZ</p> <p>3 bzw. 8 – 14 Tage pro Jahr und VBZ</p> <p>14-tägig und entsprechende VBZ</p> <p>1 – 4 Tage und VBZ</p> <p>wöchentlich 1 Abend</p> <p>14-tägig ein Gottesdienst und VBZ</p> <p>1 mal monatlich VBZ</p> <p>14-tägig 1 Gottesdienst und VBZ</p> <p>Präsenz und VBZ</p> <p>Monatlich 1 oder _____ mal und VBZ</p> <p>Kommentar</p>
<p>2.3 Teamarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wöchentliche oder 14-tägige Sitzung des Seelsorgeteams • Katechetenrunde • Teilnahme an den Sitzungen des Pfarreirates <p>2.4 Ökumenische Zusammenarbeit</p> <p>Erfahrungsaustausch und Planung von gemeinsamen Aktivitäten mit Kolleginnen und Kollegen der reformierten Kirchgemeinde und/oder anderen konfessionellen und überkonfessionellen Gruppierungen</p> <p>2.5 Weitere kirchliche Aufgaben</p> <p>Weitere Aufgaben im Bereich Erwachsenenbildung je nach Fähigkeiten der Katechetin/des Katecheten und den Bedürfnissen der Pfarrei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kirchliche Sozialarbeit • Mitarbeit und Begleitung von verschiedenen Gruppierungen, z.B. Dritte-Welt-Gruppe, Diakonie. • Kranken- und Betagtenseelsorge • Kirchliche Erwachsenenbildung • Kirchenmusik • Überpfarrelliches Engagement • Persönliche Initiativen 	<p>2 Stunden und VBZ</p> <p>Regelmässig</p> <p>Regelmässig oder ad hoc</p> <p>In einer gewissen Regelmässigkeit oder ad hoc entsprechend den Ortsverhältnissen</p> <p>Wöchentlich, 14-tägig, monatlich und VBZ</p> <p>Ca. 2 Wochen pro Jahr und VBZ</p> <p>Zeit für eigene Initiativen im pastoralen Bereich</p>

<p>3 Weiterbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studium von Fachliteratur und persönliche Besinnung • Jährlich 10 Halbtage obligatorische katechetische Weiterbildung • Teilnahme an den Weiterbildungsangeboten des Dekanates <p>Text</p>	<p>½ Tag pro Woche</p> <p>5 Arbeitstage pro Jahr</p> <p>3 Tage pro Jahr</p> <p>Die Gewährung angemessener Zeit bei einer supervisorischen Begleitung nach Absprache mit der Kirchgemeinde wird empfohlen.</p> <p>Kommentar</p>
<p>4 Befugnisse</p> <p>Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens 45 Stunden. Für besondere Seelsorgeeinsätze kann der Katechet/die Katechetin durch Absprache mit dem/mit der Vorgesetzten zusätzlich verpflichtet werden. Solche zusätzliche Arbeitszeit wird in der Regel durch zusätzliche freie Tage oder Ferien ausgeglichen Sie/er hat Anrecht auf mindestens ein freies Wochenende pro Monat.</p> <p>Das Pflichtenheft ist mit der Katechetin, mit dem Katecheten abgesprochen und wird nach einem Jahr überprüft.</p> <p>Ort/Datum _____</p> <p>Der/die Pfarreibeauftragte _____</p> <p>Der Stelleninhaber _____</p> <p>Die Stelleninhaberin _____</p> <p>Das Pflichtenheft wurde vom Personalamt genehmigt am _____</p> <p>Die nächste Überprüfung findet statt am _____</p>	<p>Mit Rücksicht auf das Privatleben der Stelleninhaberin, des Stelleninhabers ist darauf zu achten, dass nicht jeder Abend in der Woche mit einer Veranstaltung besetzt ist.</p>

Modell eines Anstellungsvertrages	Kommentar
<p>Anstellungsvertrag zwischen der Kirchgemeinde (den Kirchgemeinden)</p> <p>_____</p> <p>vertreten durch _____</p> <p>und</p> <p>Frau/Herr _____</p> <p>Zivilstand _____</p> <p>geboren am _____</p> <p>Adresse _____</p> <p>Heimatort _____</p>	<p>Katechetinnen und Katecheten werden im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses angestellt.</p>
<p>1. Eintritt</p> <p>Frau/Herr _____</p> <p>tritt am _____</p> <p>als Katechetin/Katechet in den Dienst der Pfarrei _____</p>	<p>Die Anstellung kann auch für kombinierte Funktionen geschehen, z.B. Katechet und Jugendseelsorger, Katechetin und Pfarreisekretärin</p> <p>Wenn die Anstellung für mehrere Pfarreien erfolgt, ist festzustellen, welche Kirchgemeinde federführend ist.</p>
<p>2. Probezeit</p> <p>Die Probezeit dauert vom _____</p> <p>bis zum _____</p>	<p>Nach OR beträgt die maximale Dauer der Probezeit 3 Monate. Die Bedingungen für eine Kündigung müssen dabei festgelegt werden.</p>
Text	Kommentar
<p>3. Aufgabenbereich</p> <p>Frau/Herr _____</p> <p>übernimmt die folgenden im Pflichtenheft näher umschriebenen Aufgaben:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Die hauptsächlichsten Aufgabenbereiche sind im Vertrag aufzuführen. Im übrigen regelt das Pflichtenheft Verantwortung, Aufgaben und Kompetenzen. Es wird im Einverständnis beider Vertragspartner erstellt und unterschrieben und bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Anstellungsvertrages.</p>

<p>4. Vorgesetzte Instanz</p> <p>Dienstvorgesetzte(r) ist _____</p> <p>Vorgesetzte(r) in administrativer Hinsicht ist _____</p>	<p>In der Regel ist der unmittelbare Vorgesetzte der Pfarrer bzw. Pfarreibeauftragte bzw. Teamleiter der Seelsorgeeinheit</p> <p>z.B. Präsident(in) des Kirchenverwaltungsrates</p>
<p>5. Arbeitszeit</p> <p>Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt</p> <p>45 Stunden (= 100 %) (..... Stunden entsprechen 100 %).</p> <p>Arbeitsfreier Wochentag ist _____</p> <p>Frau/Herr _____</p> <p>hat die Möglichkeit, abendliche Arbeitsstunden tagsüber zu kompensieren. Die Mitarbeit in Ferienlagern usw. gilt als Arbeitszeit.</p> <p>Überzeit wird durch zusätzliche freie Tage oder Ferien ausgeglichen.</p>	<p>Konkrete Absprachen über die Arbeitszeit sind für das Gegenseitige Einvernehmen wichtig.</p> <p>Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens 45 Stunden. Für besondere Seelsorgeeinsätze kann der Katechet/die Katechetin durch Absprache mit dem/mit der Vorgesetzten zusätzlich verpflichtet werden.</p>
<p>Text</p>	<p>Kommentar</p>
<p>6. Arbeitsplatz</p> <p>Bezüglich Arbeitsplatz, Büroraum, Mitbenützung des Sekretariats wird folgendes vereinbart:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Für die Katechetin, den Katecheten soll ein eigener Arbeitsplatz zur Verfügung stehen. Ansonsten wird eine angemessene Entschädigung für den Arbeitsplatz daheim vereinbart.</p>
<p>7. Besoldung</p> <p>Das Jahresgehalt inkl. 13. Monatslohn beträgt</p> <p>Fr. _____</p> <p>Das Gehalt entspricht _____ gemäss Besoldungsordnung in der Stufe _____ und wird monatlich ausgezahlt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der 13. Monatslohn wird nach folgendem Auszahlungsmodus ausgerichtet _____ • Der Kirchenverwaltungsrat setzt jährlich die Besoldung fest. Er passt sie periodisch der Teuerung an. • Die Lohnleistungen werden auch ausgerichtet: <p>a) zu 100% während der Erfüllung gesetzlicher Pflichten (Militärdienst, Zivildienst...)</p>	<p>Für die Katechetinnen und Katecheten ist das Gehalt der Primarlehrkräfte im Kt. SG richtungweisend. (s. Ordner des kath. Konfessionsteils des Kantons SG "Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien".</p> <p>Ausbildung, Berufserfahrung, Anzahl bisheriger Dienstjahre sind bei der Gehaltsansetzung zu beachten.</p>

<p>b) Jede Frau, die Mutter wird, erhält einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, unabhängig davon, wie lange sie angestellt war, ob sich ihr Arbeitspensum nach erfolgter Geburt reduziert oder nicht oder ob sie das Dienstverhältnis ganz aufgibt oder nicht.</p> <p>c) Die Lohnzahlung bei Krankheit erfolgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - während 12 Monaten innert 3 Jahren - während der Probezeit 3 Monate - bei befristeten Anstellungsverhältnissen höchstens bis Ende des Dienstverhältnisses. <p>d) Die Lohnzahlung bei Unfall erfolgt während zwölf Monaten, längstens bis zur Ausrichtung einer Rente im Umfang von 80 % des ursprünglichen Beitrages.</p> <p>e) Im Todesfall werden die Lohnleistungen gemäss OR Art. 338 ausgerichtet.</p> <p>Frau/ Herr _____ erhält folgende Treueprämien _____</p>	<p>Eine Lohnausfallversicherung ist Sache des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin</p> <p>Treueprämien werden bei pflichtgetreuer Dienstleistung ausgerichtet nach 20, 30 und 40 Dienstjahren im Bistum St. Gallen</p>
<p>Text</p>	<p>Kommentar</p>
<p>8. Sozialzulagen</p> <p>Die Kinderzulagen pro Kind betragen im Kt. SG Fr.</p>	
<p>9. Betriebliche Vorsorge</p> <p>Der Beitritt zur Pensionskasse des Kath. Konfessionsteils ist obligatorisch.</p> <p>Die Kirchgemeinde bezahlt _____%, die/der Versicherte _____% der Prämie.</p>	
<p>10. Versicherungen gegen Krankheit und Unfall</p> <p>Frau/Herr _____ ist durch die _____ gegen die Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen versichert. Die Prämie der Nichtbetriebsunfallversicherung wird zu _____% von der Kirchgemeinde und zu _____% von der/dem Versicherten getragen.</p> <p>Der Gesetzgeber verpflichtet heute alle, sich bei einer Krankenkasse für Spital-, Arzt- und Heilungskosten angemessen zu versichern.</p>	
<p>11. Ferien</p> <p>Frau/Herr _____ hat jährlich Anspruch auf _____ Wochen bezahlte Ferien.</p> <p>Die Ferien werden nach Absprache im Seelsorgeteam zu Beginn des Jahres festgelegt, wobei die Zeit der Schulferien berücksichtigt wird.</p> <p>Bezahlte bzw. unbezahlte Urlaube nach einer bestimmten Anzahl Dienstjahre werden mit der Kirchgemeinde abgesprochen.</p>	<p>Den Kirchgemeinden wird folgende Regelung für bezahlte Ferien empfohlen:</p> <p>20 Arbeitstage bis zum erfüllten 49. Altersjahr, 25 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 50. Altersjahr erfüllt wird, und 30 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 60. Altersjahr erfüllt wird.</p>
<p>12. Berufseinführung</p> <p>Frau/Herr _____ Nimmt an der Berufseinführung teil. Deshalb beträgt die Anstellung im Einführungsjahr _____% .</p> <p>Die Kosten für die Berufseinführung werden vom Bistum, von der Kirchgemeinde und vom Absolventen/ Absolventin folgendermassen aufgeteilt:</p> <p>Bistumsanteil: Fr. _____ Kirchgemeinde: Fr. _____ Katechet(in) : Fr. _____</p>	<p>Die Berufseinführung wurde am 18.12.2001 von der DOK beschlossen und in der SKZ 11/2002 publiziert.</p> <p>Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sind verpflichtet, an der Berufseinführung (mit 15 Kurstagen) teilzunehmen. Empfohlen ist daher in diesem Einführungsjahr eine 90% Anstellung.</p>

Text	Kommentar
<p>13. Fortbildung</p> <p>Frau/Herr _____ verpflichtet sich zur katechetischen Fortbildung gemäss den Regelungen der Diözese.</p> <p>An die Kosten von freiwilliger Fortbildung beteiligt sich die Kirchengemeinde mit einem Anteil von _____%, sofern diese rechtzeitig budgetiert wurde.</p> <p>Supervision wird mit einem Anteil von _____% unterstützt.</p>	<p>Kirchgemeinden wird empfohlen, die Regelungen, wie sie im Punkt 6 dieser Broschüre, resp. in HRW 5.2.1.1.3, umschrieben sind, anzuwenden.</p> <p>Bei den Berufsanfängern wird die Fortbildung in der ersten Zeit als Berufseinführung gestaltet.</p> <p>Den Kirchgemeinden wird empfohlen, nach Absprache einen Teil der Kosten von nichtobligatorischen Kursen, Tagungen oder Fortbildungen zu übernehmen, sofern sie der beruflichen Förderung dienen.</p>
<p>14. Berufsauslagen</p> <p>Ausgewiesene Berufsauslagen werden von der Arbeitgeberin wie folgt vergütet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fachliteratur und Arbeitsmaterial werden gemäss Budget vergütet • Vergütungen der Fahrspesen: <ul style="list-style-type: none"> a) Bei Benützung öffentlicher Verkehrsmittel (2.Klasse): die effektiven Fahrspesen b) Bei beruflich bedingter Benützung eines privaten Motorfahrzeuges: eine Kilometerentschädigung von _____Rp. Damit sind auch allfällige Schäden gedeckt. c) Für Fahrspesen vom Wohnort zum Arbeitsplatz und zurück wird keine Vergütung ausgerichtet. 	
<p>15. Schweigepflicht</p> <p>Frau/Herr _____ untersteht der Schweigepflicht gegenüber Aussenstehenden, auch über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus.</p>	
<p>16. Kündigung</p> <p>Dieser Vertrag ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Vertragspartnern auf Ende jeden Schulsemesters aufgelöst werden. Dies ist jedoch 4 Monate vor Semesterschluss schriftlich anzuzeigen. Das Personalamt erhält eine Kopie des Kündigungsschreibens. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des OR über die fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen (siehe Art. 337 ff).</p>	<p>Abweichungen von den im OR Art. 335c und Art. 337 vorgesehenen Kündigungsfristen sind schriftlich im Arbeitsvertrag festzuhalten. Der, die Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.</p>
Text	Kommentar
<p>17. Besondere Abmachungen</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Mitarbeitergespräche finden jährlich in der Zeit von _____ statt.</p> <p>Bei einem Stellenwechsel wird ein Arbeitszeugnis ausgestellt.</p>	

<p>18. Konflikte</p> <p>Schlichtungsstelle (bei Konflikten, die von den direkt Beteiligten nicht gelöst werden können, ist</p> <p>_____</p>	<p>Als Schlichtungsstelle kann der Dekan oder das Personalamt St. Gallen eingesetzt werden. Gemäss Art. 41 VKK ist der Administrationsrat Rekurs- und Beschwerdeinstanz, soweit der Konflikt die öffentlich-rechtliche Anstellung betrifft.</p>
<p>19. Schlussbestimmungen</p> <p>Im übrigen gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts gem. Art. 319ff.</p> <p>Dieser Arbeitsvertrag wird im Doppel ausgeführt und unterzeichnet.</p>	
<p>Ort/Datum _____</p> <p>Die Arbeitgeberin _____</p> <p>Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer _____</p>	
<p>Unterschrift des Pfarres, resp. Pfarreverantwortlichen: Ort/Datum _____</p> <p>_____</p>	<p>Gemäss Art. 3 lit.a) des Dekrets über zustimmungsbedürftige Beschlüsse konfessioneller und kirchlicher Organe bedarf die Wahl der Laien für den vollamtlichen Seelsorgedienst und der teilamtlichen Katecheten der Zustimmung des Pfarrers.</p>

26. März 2003,
auf neue Regelungen angepasst im September 2007: Mutterschaftsurlaub, obligatorische Weiterbildung, einzelne Umbenennungen von Institutionen (wie z.B. KIL zu RPI...)