

### Rahmenstellenplan 2026 – 2029

Bericht und Antrag des Kirchenrates vom 21. Oktober 2025

Sehr geehrter Frau Präsidentin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Kirchenrat gelangt mit dem Rahmenstellenplan 2026 – 2029 an Sie (siehe Übersicht auf Seite 5). Momentan umfasst der Rahmenstellenplan 6'180 Stellenprozente plus 100 % Reservepool, gesamthaft also 6'280 Stellenprozente. Mit den nachfolgend aufgeführten Anpassungen resultiert eine Rahmenerweiterung um 405 Stellenprozente auf 6'585 plus einer Erhöhung des Reservepools um 100 auf 200 % und somit auf insgesamt 6'785 Stellenprozente. Zwei Drittel der Erweiterung des regulären Stellenpools resultieren aus zwei Entwicklungen. Erstens aus den gemäss dem neuen Entschädigungsreglement resultierenden Stellenprozente für den gesamten Kirchenrat und zweitens aus der angedachten Ausweitung der IT-Kompetenz. Hinzu kommen zusätzlicher Bedarf bei der Diakonie und der Triangel Beratung. Die beantragte Erhöhung des Reservepools trägt den Entwicklungen Rechnung, die von den verschiedenen Beteiligungsanlässen (u.a. Klarsicht) angestossen wurden. Im Einzelnen setzt sich die Anpassung wie folgt zusammen.

### Allgemeine Verwaltung

In der Allgemeinen Verwaltung ist aufgrund des neuen Entschädigungsreglements die Position des Kirchenratspräsidiums zu erweitern. Neu ist nicht mehr nur das Präsidium mit 50 %, sondern der gesamte Kirchenrat mit einem Pensum von 220 % aufzuführen (beinhalten 10 % für ausserordentliche Aufgaben). Die Personalassistentin wird neu mit 80 % statt 70 % ausgewiesen, weil diese Stelle auch Vertretungsaufgaben des Kirchenschreibers beinhaltet. Für das übrige Kanzleipersonal werden die bislang veranschlagten 205 % auf 200 % reduziert. Gegenüber den aktuell in Anspruch genommenen 180 % besteht damit weiterhin der notwendige Spielraum, um auf neue Herausforderungen reagieren zu können. In der Summe steigen die Stellenprozente im neuen Rahmenstellenplan damit – hauptsächlich durch die Integration des gesamten Kirchenrats – von 505 % auf 680 %.

### Bezirkssekretariate

Für die sieben Bezirkssekretariate sind jeweils 40 Stellenprozente veranschlagt, mit Ausnahme des Bezirks Zug Menzingen Walchwil. Dort sind wegen der Grösse des Bezirks 50 % angesetzt. Aktuell sind in einem weiteren Bezirk vorübergehend ebenfalls 50 % vergeben. Es handelt sich dabei aber nur um eine Übergangslösung wegen temporären Herausforderungen. Mittelfristig steht hier eine Normalisierung auf 40 % an. Entsprechend bleiben die Stellenprozente im Rahmenstellenplan bei 290 %.

### Pfarrstellen

Die Pfarrstellen werden im Grossen und Ganzen im gleichen Umfang wie bisher weitergeführt. Bei der Gefängnis- und Seelsorge zeichnet sich allerdings ein wachsender Bedarf ab. So ist in der Justizvollzugsanstalt Bostadel die Seelsorge im nationalen Vergleich unterdurchschnittlich präsent. Die Justizvollzugsanstalt strebt eine Ausweitung an. Sowohl für die Katholische Kirche als auch für die Reformierte Kirche zeichnet sich damit ein grösseres Engagement ab. Wir rechnen mit zusätzlichen 10 Stellenprozente für die Reformierte Kirche Zug. Ausserdem ist mit einem Mehrbedarf bei der Entlastung der Pfarrämter zu rechnen, der ähnlich wie bei der Diakonie aus allfälligen Pensenerhöhungen aufgrund der entfallenden BKP-Sitzungsgelder resultiert.

## **CityKircheZug**

Die CityKircheZug ist seit 2018 im Rahmenstellenplan aufgeführt und umfasst 110 Stellenprozente. Davon werden aktuell 20 Stellenprozente für das Sekretariat, 20 für den Sigristen und 10 bei den Pfarrstellen beansprucht.

## **Kirchenmusik**

Im Bereich der Kirchenmusik war mit dem Rahmenstellenplan 2021 – 2025 eine Ausweitung der Stellenprozente um 30 % auf 300 % beschlossen worden. Damit sollte der Wandel zu einer moderneren, populären musikalischen Begleitung bei kirchlichen Anlässen unterstützt werden. Der Kirchenrat möchte diesen Weg weiterverfolgen, sodass der Rahmenstellenplan wie zuvor 300 % ausweist.

## **Religionsunterricht**

Beim Religionsunterricht kann wie schon vor vier Jahren eine Anpassung nach unten erfolgen. Der Bedarf an Religionslehrpersonal hat weiter abgenommen. Mit neu 800 Stellenprozente statt bisher 880 bleibt gleichzeitig weiterhin genügend Spielraum, um auf etwaige Veränderungen reagieren zu können.

## **Triangel Beratung**

### **Aktuelle Lage**

Im Stellenplan 2022 – 2025 waren für die Triangel Beratung ursprünglich 670 Stellenprozente vorgesehen. Als Reaktion auf das neue Personalreglement, das einen höheren Ferienanspruch beinhaltet, hatte der Kirchenrat zum Ausgleich der geringeren Arbeitszeit ab 2025 eine entsprechende Anhebung des Gesamtpensums von 670 % auf 690 % bewilligt. Die zusätzlichen 20 % wurden temporär aus dem Pool des Rahmenstellenplans bezogen. Neu wurden sie nun in die regulären Pensen aufgenommen.

Zusätzlich ergibt sich Anpassungsbedarf beim Rahmenstellenplan aus folgenden Gründen: In den letzten Jahren haben nicht nur die quantitativen Aufwendungen in der Triangel Beratung zugenommen, sondern die Fallbearbeitung wird zunehmend komplexer und anspruchsvoller. Dies hat Auswirkungen auf die benötigten Ressourcen und damit gleichzeitig auf die Gesundheit der Mitarbeitenden. Wir stellen fest, dass die Belastung in den letzten Jahren erneut zugenommen hat. Um gesundheitliche Auswirkungen zu minimieren, haben wir in den letzten Jahren verschiedene Massnahmen umgesetzt. Ein Beispiel dafür ist die Entlastung von direktbetroffenen Personen, denen wir temporäre Pensenreduktionen ermöglicht haben. Um das Gesamtsystem wirksam zu entlasten, brauchte es weitere Massnahmen. So haben wir im Bereich der Schuldenberatung mit Wissensvermittlung und Beratungsangeboten versucht, unsere institutionellen Partner (Sozialämter, Beratungsstellen u.a.) zu befähigen, den Menschen direkt zu helfen.

### **Herausforderungen**

Um die Qualität in der Beratungstätigkeit weiterhin sicherzustellen und den zunehmenden Anfragen gerecht zu werden, muss sich die Triangel Beratung in den nächsten Jahren den Herausforderungen annehmen und sich in allen Bereichen weiterentwickeln. Zu «Hilfe» kommt uns, dass in den nächsten Jahren noch zusätzlich vier Pensionierungen anstehen. So können wir die neu geforderten Skills in die Triangel Beratung holen und gleichzeitig höhere Pensen ausschreiben.

### **Schuldenberatung**

Die Komplexität der zu behandelnden Fälle nimmt stetig zu. Aktuell stellen wir fest, dass sich die Hürden für einen Privatkonkurs (welche bisher schon hoch waren) noch weiter erhöht haben. Dies bedeutet, mit allen Gläubigern Verhandlungen aufzunehmen, um eine einvernehmliche private Schuldenbereinigung (Art. 333 SchKG) umzusetzen. Erst wenn diese gescheitert ist, gibt es ressourcenschonendere Verfahren über das Gericht. Mit manchmal über dreissig verschiedenen Gläubigern eine Lösung zu erarbeiten, ist nicht nur sehr zeitintensiv, sondern oftmals auch nicht umsetzbar, weil sich gewisse Gläubiger (oftmals Kreditunternehmen und Krankenkassen) weigern, an Verhandlungen teilzunehmen. Dies ist nur ein Teil der Erschwernisse. Die rechtliche Einschätzung nimmt ebenfalls immer mehr Zeit in Anspruch. Zusammengefasst, trotz aktuell stagnierenden Zahlen, steigt der Zeitbedarf pro Klient/in merklich an. Deshalb brauchen wir in den nächsten Jahren 10 Stellenprozente mehr, um den aktuellen und zukünftigen Anforderungen weiterhin gerecht zu werden. Die Komplexität wird wohl nicht abnehmen.

### **Budgetberatung**

Dank des Umstandes, dass wir aktuell in der Triangel Beratung auf die Expertise der wohl zwei schweizweit erfahrensten Budgetberaterinnen zählen können, ist das Wissen trotz einer bevorstehenden Pensionierung gesichert. Dennoch nehmen die Anfragen, insbesondere auch bei den Trennungsbudgets, merklich zu. Unsere Budgets werden weitgehend von den Kantonsrichterinnen und -richtern vorbehaltlos übernommen. Dies ist ein grosser Vertrauensbeweis, bedeutet aber gleichzeitig auch eine grosse Verantwortung, welcher wir ausgesetzt sind. Um bei einer Neuanstellung (nach Pension) auf diese Situation reagieren zu können, brauchen wir in den nächsten Jahren 10 Stellenprocente mehr.

### **Systemische Beratung**

Obwohl die Anzahl der bei uns um Unterstützung anfragenden Menschen auf einem hohen Niveau stagniert, spüren wir eine erhöhte Komplexität in den Beratungssettings. Immer mehr werden wir von institutionellen Partnern (z. Bsp. APD-Ambulante Psychiatrische Dienste) um Unterstützung angefragt. Da die Nachfrage auch dort sehr hoch ist, muss mit Wartezeiten von mehr als sechs Monaten gerechnet werden. Für Jugendliche mit Essstörungen zum Beispiel bedeutet diese Wartezeit oftmals Lebensgefahr. Wenn wir auch keine Therapien durchführen, können wir durch unsere Intervention die schwierige Situation bei diesen jungen Menschen und ihren Familien stabilisieren, in seltenen Fällen die Problematik sogar lösen, indem die Jugendlichen zu unseren Beraterinnen Vertrauen aufbauen, weil sie mit jemandem über ihre Probleme reden können. Diese Stellenprocente (10 %) werden wir schnell einsetzen, um die Belastung im Team zu verringern.

### **Kontaktstelle Selbsthilfe**

Erneut haben wir im Frühjahr versucht, mittels eines Gesuchs die Übernahme der Kosten der Kontaktstelle Selbsthilfe, wie in den ersten achtzehn Jahre (bis 2019), an den Staat zu übergeben. Der Kanton stellte sich auf den Standpunkt «wieso soll er etwas übernehmen, dass ohne ihn funktioniert». Eine etwas undifferenzierte Antwort, wenn man bedenkt, dass es ohne die Kirchen die Kontaktstelle Selbsthilfe seit 2020 (Sparrunde Finanzen 2019) nicht mehr geben würde. Aufgrund des politisch anspruchsvollen Umfeldes (juristische Kirchensteuer) haben wir die Entscheidung akzeptiert. Unsere aktuell temporäre Mitarbeiterin hat Interesse gezeigt, die Kontaktstelle Selbsthilfe zu leiten. Dies wäre ein enormer Mehrwert gegenüber heute, wo die anfallenden Arbeiten durch vier Mitarbeitende erledigt werden. Wir gehen davon aus, dass die 30 Stellenprocente für den Moment ausreichend sind. Eine Erhöhung der Stellenprocente könnte mit dem Kanton Zug abgesprochen werden. Es wurde uns signalisiert, dass dies eine Variante wäre, damit sich auch die öffentliche Hand wieder an der Selbsthilfe finanziell beteiligt.

Der Mehraufwand bei den Beraterinnen führt zwangsläufig zu indirektem und direktem zusätzlichem Unterstützungsbedarf im Sekretariat. Demzufolge rechnen wir mit einem zusätzlichen Bedarf in den nächsten Jahren von 10 Stellenprozenten. Alles in allem summiert sich der Mehrbedarf von 10 % bei der Schuldenberatung, 10 % bei der Budgetberatung, 10 % bei der Systemischen Beratung und 10 % im Sekretariat auf 40 %. Hinzu kommen die 20 %, die temporär aus dem Stellenpool zur Kompensation des höheren Ferienanspruchs bezogen wurden. In der Summe erhöhen sich die Stellenprocente damit um 60 auf 730.

### **Sozialdiakonische Dienste**

Von den bislang im Rahmenstellenplan vorgesehenen 950 % sind gegenwärtig 930 % ausgeschöpft. Die aktuell mit 80 % dotierte Stelle in Baar ist jedoch zur Neubesetzung ausgeschrieben und es ist wünschenswert, diese künftig zur angemessenen Unterstützung der Pfarrämter mit 100 % zu dotieren. Folglich wäre der Rahmen komplett ausgeschöpft.

Mit einem potenziell ausgeschöpften Rahmenstellenplan in eine neue Legislatur zu starten würde jegliche Flexibilität im Bereich Diakonie behindern. Die Angebote der Diakonie sind für alle Konfessionen und auch für konfessionslose Personen offen. Das Ziel der Diakonie ist, mit christlich motiviertem, sozialem Handeln zu einer tragfähigen solidarischen Gemeinschaft beizutragen. Die Angebote Diakonie sind niederschwellig zugänglich und machen die Reformierte Kirche mit ihrem Wirken über ihren Mitgliederkreis hinaus bekannt. So muss die Diakonie auch als ein Mittel verstanden werden, aktiv etwas gegen Kirchnaustritte tun zu können, wobei dies natürlich nicht im Vordergrund steht. Beispielsweise war im Sola Ägeri wie auch im Bezirk Zug von Täuflingen zu hören, die durch unsere Anlässe zur Taufe motiviert wurden.

Zur Stärkung der Diakoniearbeit sollen daher die zur Verfügung stehenden Stellenprozente um 70 % auf 1020 % ausgeweitet werden. Diese Anpassung wird auch ermöglichen, allfällige Pensenerhöhungen aufgrund der entfallenden BKP-Sitzungsgelder umzusetzen. Schliesslich soll die Diakonie damit befähigt werden, mögliche innovative Projekte zu lancieren.

## **Kommunikation/ IT**

Der Bereich Kommunikation ist in den vergangenen Jahren erfolgreich ausgeweitet worden und konnte so einen wichtigen Beitrag zur besseren Sichtbarkeit der vielfältigen Angebote der Reformierten Kirche Kanton Zug leisten. Auch im Bereich der IT wurden viele positive Entwicklungen vorangetrieben, häufig jedoch durch den Einkauf von IT-Dienstleistungen. Dieses Outsourcing, das sich bisher als nützlich erwiesen hat, stösst jedoch immer mehr an Grenzen. So haben die Entwicklungen der vergangenen Monate unter anderem im alltäglichen Betrieb der Kanzlei und exemplarisch auch der Fachstelle Religionspädagogik Handlungsbedarf erkennen lassen. In der Kanzlei wird z.B. die Notwendigkeit einer zeitgemässen Geschäftsverwaltungssoftware und aktueller Kommunikationstechnologien (VoIP) immer klarer sichtbar. Bei der Religionspädagogik zeigt sich das Verbesserungspotenzial bei der Applikationsentwicklung, ein Thema, das bei der reformierten Kirche bislang im Hintergrund stand, künftig aber immer mehr Raum einnehmen könnte. Beides sind Beispiele dafür, dass mehr interne IT-Fach und IT-Projektmanagementkompetenz nötig ist, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden. Aus diesem Grund beinhaltet der neue Rahmenstellenplan im Bereich IT eine Ausweitung der Stellenprozente um 100, ausgehend von den aktuell besetzten 40 % (von denen 10 % aus dem Pool bezogen wurden). Zusammengenommen stehen der IT damit 140 % zur Verfügung. Im Gegenzug zu dieser Anhebung dürfte der Bedarf an einzukaufenden IT-Dienstleistungen abnehmen.

Zu besserer Übersicht werden künftig die Bereiche IT und Kommunikation getrennt ausgewiesen. Im Bereich der Kommunikation war die Stelle der Assistenz 2024 im Zuge der wachsenden Anforderungen und der damaligen Neubesetzung von 20 % auf 40 % aufgestockt worden. Die zusätzlichen 20 % wurden temporär aus dem Stellenpool bezogen. Da sich die Aufwertung der Stelle bewährt hat, sollen diese zusätzlichen 20 % nun in den Rahmenstellenplan integriert werden und die Assistenz neu mit 40 % ausgewiesen werden. Zusammen mit der Fachstellenleitung (80 %) und der Stelle des Webmasters (25 %), summieren sich die Pensen im Bereich der Kommunikation in der Folge auf 145 %.

## **Bauwesen**

Im Bereich der Betriebswarte/Sigristen weist der bisherige Rahmenstellenplan 680 Stellenprozente aus, die nahezu ausgeschöpft sind. Angesichts zahlreicherer Veranstaltungen hat der Bedarf an Unterstützung durch die Betriebswarte/Sigristen zugenommen. In den kommenden Jahren ist mit einer weiteren Zunahme zu rechnen. Entsprechend sollen die Stellenprozente hier um 20 auf 700 ausgeweitet werden.

## **Stellenpool**

Die bisher gewonnenen Erkenntnisse aus dem Prozess Klarsicht deuten darauf hin, dass unser Personalwesen bzw. mehr noch die Personalführung zu stärken ist. Ausserdem ist eine grössere Unterstützung der Bezirke geboten (z.B. durch Entlastung im Bereich der Finanzen). Ob und auf welche Art und Weise solch eine Stärkung und Unterstützung umgesetzt werden soll, lässt sich gegenwärtig noch nicht sagen. Absehbar ist jedoch, dass sie mit dem Einsatz zusätzlichen Personals verbunden ist. Aus diesem Grund soll der flexibel einsetzbare Stellenpool temporär von 100 % auf 200 % angehoben werden.

### **Antrag**

Der Kirchenrat beantragt Ihnen, auf die Vorlage einzutreten und den Rahmenstellenplan 2026 – 2029 zu genehmigen.

## **Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde des Kantons Zug**

Ursula Müller-Wild, Kirchenratspräsidentin

Andreas Busch, Kirchenschreiber

Abteilung	Stellenplan in % 2022-2025	Ist-Wert in %	Stellenplan in % 2026-2029
<b>Allgemeine Verwaltung</b>	<b>505</b>	<b>490</b>	<b>680</b>
Kirchenrat*	50	50	220
Kirschenschreiber/Kirschenschreiberin	100	100	100
Personalassistentz	70	80	80
Rechnungsführung	80	80	80
Kanzleipersonal	205	180	200
<b>Bezirkssekretariate</b>	<b>290</b>	<b>300</b>	<b>290</b>
<b>Pfarrstellen</b>	<b>1495</b>	<b>1440</b>	<b>1520</b>
Pfarrämter Zug Menzingen Walchw.	330	320	330
Pfarramt Ägeri	160	160	160
Pfarrämter Baar	200	190	200
Pfarramt Cham	150	150	150
Pfarramt Hünenberg	100	100	100
Pfarramt Rotkreuz	100	90	100
Pfarramt Steinhausen	100	100	100
Jugendseelsorge 16+	20	20	20
Spitalseelsorge	140	130	140
Seels. f. Menschen m. Behinderung	50	50	50
Regionalpfarramt	50	50	50
Gefängnisseelsorge	30	30	40
Psychiatrieseelsorge	30	30	30
Entlastung Pfarrämter	35	20	50
<b>CityKircheZug</b>	<b>110</b>	<b>50</b>	<b>110</b>
<b>Kirchenmusik</b>	<b>300</b>	<b>286</b>	<b>300</b>
<b>Religionsunterricht</b>	<b>880</b>	<b>654</b>	<b>800</b>
<b>Triangel Beratung</b>	<b>670</b>	<b>690</b>	<b>730</b>
Schulden/Budget	290	300	320
Systemische Beratung	180	180	190
Kontaktstelle Selbsthilfe	30	30	30
Stellenleitung	90	90	90
Sekretariat	80	90	100
<b>Sozialdiakonische Dienste**</b>	<b>950</b>	<b>930</b>	<b>1020</b>
<b>Kommunikation/IT, neu Kommunikation</b>	<b>150</b>	<b>185</b>	<b>145</b>
Fachstellenleitung	80	80	80
Assistenz Fachstelle	20	40	40
Webmaster	20	25	25
<b>IT</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>140</b>
Fachstellenleitung	-		80
Assistenz Fachstelle	-		60
<b>Bauwesen</b>	<b>830</b>	<b>795</b>	<b>850</b>
Verwaltung	100	100	100
Betriebswarte/Sigristen	680	675	700
Reinigungspersonal	50	20	50
<b>Zwischen-Total</b>	<b>6180</b>	<b>5820</b>	<b>6585</b>
<b>Pool</b>	<b>100</b>	<b>35***</b>	<b>200</b>
<b>Total</b>	<b>6280</b>	<b>5875</b>	<b>6785</b>

Zug, den 21. Oktober 2025

\* neu: 210 % + 10 % für ausserordentliche Einsätze der Kirchenratsmitglieder

\*\* in den ausgewiesenen Stellenprozenten im Bereich Diakonie ist die 50%ige Ausbildungsstelle nicht enthalten

\*\*\* ungenutzte Stellenprocente im Pool; aktuell werden vom Pool 65 % genutzt