

Motion von Christian Bollinger, Christian Wagner und Ekkehard Werner et al. betreffend Verbesserungsprozess - Zwischenbericht

Bericht und Antrag des Kirchenrats

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 8. September 2019 wurde die Motion bezüglich Verbesserungsprozess eingereicht. «Der Kirchenrat wird beauftragt im direkten Dialog mit den ehrenamtlichen (Bezirkkirchenpflegen, Grosse Kirchgemeinderat etc.) und professionell tätigen Mitarbeitenden (Pfarrpersonen, Diakonie, Sigrist/-innen, Kanzlei etc.) der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde die strukturellen Bedingungen, die organisatorischen Abläufe und die rechtlichen Grundlagen zu überprüfen.

Der Bericht über Optimierungen und ein Massnahmenplan ist dem Grossen Kirchgemeinderat innert einem Jahr nach Erheblicherklärung vorzulegen. Der Grosse Kirchgemeinderat entscheidet über das Vorgehen und den weiteren Zeitplan in seinem Entscheidungsbereich.»

Der Grosse Kirchgemeinderat hat die Motion am 11. November 2019 an den Kirchenrat zum Bericht und Antrag überwiesen.

Am 1. März 2021 hat der Kirchenrat dem GKGR diverse Schritte auf den unterschiedlichsten Ebenen für Verbesserungen in der Reformierten Kirche des Kantons Zug dargelegt. Das Parlament hat in der Folge die Motion, wie vom Kirchenrat vorgesehen, erheblich erklärt. Jedoch hielt der GKGR daran fest, die Motion nicht wie beantragt als erledigt abzuschreiben.

Zwischenbericht

Der Kirchenrat legt mit dieser Vorlage innert Jahresfrist einen Zwischenbericht vor. Dies weil die zeitlichen Ressourcen, die Coronakrise und die umfassend formulierte Motion eine vollständige Bearbeitung in den vergangenen Monaten nicht ermöglicht haben.

Rückblick auf die Darlegungen des Kirchenrates im März 2021

- *Personalreglement*
Das Personalreglement der Kirchgemeinde soll weitgehend dem Personalgesetz des Kantons Zug entsprechen. Die Bearbeitung ist weit fortgeschritten. Spezifische Lösungen für das Personal der Kirchgemeinde sollen erläutert und begründet werden. Der Kanton Zug hat eine weitere Revision des Personalgesetzes in die Vernehmlassung geschickt. Es wird geprüft, ob unbestrittene Punkte bereits in die Überarbeitung des Personalreglements der Kirchgemeinde aufgenommen werden können.
- *Kommunikationskonzept*
Mit Unterstützung einer externen Beratungsfirma konnte das Kommunikationskonzept unter Einbezug der Bezirkkirchenpflegen und der Mitglieder des GKGR erarbeitet werden. Spezifisch auf das Thema Kommunikation wurde gemeinsam analysiert, Vorschläge diskutiert und aufbauend darauf ein Basiskonzept entwickelt. Die Publikation des Kommunikationskonzepts ist für Sommer 2022 vorgesehen.

- *Austauschgefässe*

Der Austausch mit den Fachschaften, den Bezirkskirchenpflegepräsidien, den BKP's etc. wurden fortgeführt. Die neue Fragestunde mit dem Kirchenratspräsidium wurde monatlich ausgeschrieben, traf aber auf kein grosses Interesse. Es hat sich 2021 lediglich eine Person zu diesen Gesprächen angemeldet.

Tätigkeiten seit Erheblicherklärung

Direkt auf die Motion zurückzuführen ist eine Umfrage bei den Bezirkskirchenpflegen hinsichtlich zweier drängender Anliegen, die der Verbesserung bedürfen. Alle sieben Bezirke haben sich diesbezüglich geäussert. Der Kirchenrat hat die Antworten in seiner Retraite vom 4. Januar 2022 diskutiert und ausgewertet. Die Resultate fliessen in die weitere Bearbeitung ein.

Am gleichen Tag wurde auch die Zielerreichung der letzten Legislatur 2018-2021 diskutiert. Der Kirchenrat wird über die Resultate in der Junisitzung des GKGR informieren. Zudem besteht die Absicht, über die Zielsetzungen für die kommenden vier Jahre zu informieren. Im Kern der neuen Ziele sollen die Anliegen der Motion zur Überprüfung der Strukturen, der rechtlichen Grundlagen und der Abläufe stehen. Das Vorgehen zur Klärung des Handlungsbedarfs und der Zielsetzungen wird skizziert werden.

Der Kirchenrat hat zudem eine neue Arbeitsgruppe «Organisationsentwicklung» (KR Christian Bollinger, KRP Ursi Müller, KR Andrea Joho, Kirchenschreiber Klaus Hengstler) gebildet. Diese hat den Auftrag, den Prozess zu gestalten und notwendige Schritte dem Kirchenrat und Parlament zu beantragen.

Der Kirchenrat ist der Ansicht, dass mit den Resultaten aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), den gemeldeten Anliegen der Bezirke und den erkannten Herausforderungen in den verschiedenen Kirchentätigkeiten bereits viele Anliegen aus Analysen vorliegen. Der Fokus solle eher auf konkrete Schritte der Bewältigung gelegt werden. Die Bezirkskirchenpflegen, der Grosse Kirchgemeinderat und die Mitarbeitenden sollen in die weitere Bearbeitung einbezogen werden.

Anträge

1. Vom Zwischenbericht zur Motion Veränderungsprozess wird Kenntnis genommen.
2. Die Absicht, das Personalreglement der Kirchgemeinde in weitgehende Übereinstimmung mit dem kantonalen Personalgesetz zu bringen, wird gutgeheissen.
3. Der Kirchenrat wird beauftragt innerhalb der Legislaturziele die Bearbeitung der Motion aufzuzeigen.
4. Die Frist für eine abschliessende Beantwortung der Motion wird bis Juni 2024 verlängert.

Zug, den 14.03.2022

Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde des Kantons Zug

Ursula Müller-Wild, Kirchenratspräsidentin

Klaus Hengstler, Kirchenschreiber