



„Route 4: Miliz-Schweiz“

Ein Vergleich von Einstellungen und
Bewertungen zur Miliztätigkeit in der Kirchen-
und Schulpflege aus Sicht der Miliztätigen

Theo Wehner, Annina Roeck-Adrutt,
Stefan T. Güntert und Christina Golüke

ZÜRCHER BEITRÄGE ZUR PSYCHOLOGIE DER ARBEIT

Eine Schriftenreihe des Zentrums für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich

Heft 2 / 2007
November 2007
ISSN 1662-064X

ETH

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

ZÜRCHER BEITRÄGE ZUR PSYCHOLOGIE DER ARBEIT

Eine Schriftenreihe des Zentrums für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich

Heft 2 / 2007
November 2007
ISSN 1662-064X

Herausgeber
Prof. Dr. Theo Wehner

Redaktion
Christian Rossi

Inhaltliche Verantwortung
Liegt bei den jeweiligen Autorinnen und Autoren der Einzelbeiträge.

Rechte
Bleiben bei den Autoren.

Adresse
ETH Zürich
Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften
Kreuzplatz 5
8032 Zürich
Schweiz

+41 44 632 70 70
+41 44 632 11 86
zoa-kontakt@ethz.ch
www.zoa.ethz.ch
www.pda.ethz.ch

„Route 4: Miliz-Schweiz“*

Ein Vergleich von Einstellungen und Bewertungen zur Miliztätigkeit in der Kirchen- und Schulpflege aus Sicht der Miliztätigen

Zuhanden der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft (SGG)

Autoren: Theo Wehner, Annina Roeck-Adrutt, Stefan T. Güntert, Christina Golüke

November 2007

Beide Projekte wurden von der ETH Zürich und der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft („Forschungskommission Freiwilligkeit“) finanziert; die Studie zur Schulpflege zusätzlich vom Volksschulamt und vom Gemeindeamt der kantonalen Verwaltung Zürich, die Studie zur Kirchenpflege zusätzlich vom Kirchenrat der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich.

* Vgl. Bäruss, L., Heller, M. & Imhof, K. (2005). 7 Routen für ein besseres Land. *Das Magazin*, 23, 14-17.

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Einleitung | 5 |
| 2 | Fragestellung | 6 |
| 3 | Entwicklung und Aufbau des Fragebogens | 7 |
| 4 | Beschreibung der Stichprobe | 8 |
| 4.1 | Wer sind die Miliztätigen? | 9 |
| 4.2 | Dauer der und Zeitaufwand für die Miliztätigkeit | 10 |
| 5 | Ergebnisse zu den einzelnen Forschungsfragen | 11 |
| 5.1 | Wege zur Miliztätigkeit | 11 |
| 5.2 | Befürchtungen und Schwierigkeiten | 12 |
| 5.3 | Motivation | 13 |
| 5.4 | Vergleich der Anforderungsprofile | 17 |
| 5.5 | Wie kann die Rekrutierung verbessert werden? | 18 |
| 5.6 | Kompetenztransfer in die berufliche Tätigkeit oder in die Hausarbeit | 19 |
| 5.7 | Anerkennung und Wertschätzung | 20 |
| 5.8 | Wie erleben die Schul- und KirchenpflegerInnen ihre Tätigkeit? | 21 |
| 5.9 | Miliztätigkeit im Vergleich zu bezahlter Erwerbsarbeit | 23 |
| 5.10 | Rahmenbedingungen | 26 |
| 5.11 | Gesamtbewertung und Zufriedenheit | 27 |
| 5.12 | Rücktritte | 29 |
| 5.13 | Zukunft der Miliztätigkeit | 30 |
| 6 | Was erklärt die Zufriedenheit der Schul- und KirchenpflegerInnen mit ihrer Tätigkeit? | 31 |
| 7 | Diskussion | 36 |
| 8 | Zusammenfassung | 38 |
| | Anhang und gefüllter Fragebogen (für die Kirchenpflege) | 41 |

1 Einleitung

Das Feld der frei-gemeinnützigen Tätigkeit bildet seit geraumer Zeit einen Schwerpunkt in der Forschungsgruppe „Psychologie der Arbeit“ der ETH Zürich. Einen Hintergrund dieses Schwerpunkts betrifft die Wichtigkeit der frei-gemeinnützigen Tätigkeit für die Gesellschaftsbildung, um mit Erkenntnissen über Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit wie frei-gemeinnütziges Engagement und Milizarbeit ein erweitertes Bild von Tätigkeit und der Tätigkeitsgesellschaft zu erlangen. Sowohl die klassische Freiwilligentätigkeit von Individuen als auch das gemeinnützige Engagement von Unternehmen stellen zentrale Arbeitsgebiete unserer Forschungsgruppe dar.¹

Nachdem in den Jahren 2004/2005 dank der Schulpflege des Kantons Zürich, der Förderung der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft (SGG), der Bildungsdirektion, der Direktion der Justiz und des Innern des Kantons Zürich sowie dem Institut für Arbeitspsychologie (ifap) das Forschungsprojekt „Freiwilligenarbeit in kommunalen Schulbehörden – zwischen persönlichen Motiven und soziopolitischen Anforderungen“ (für die quantitative Teilstudie Wehner, T., Güntert, S. & Roeck-Adrutt, A., 2006; für eine Kurzfassung des gesamten Projekts Kussau, J., Güntert, S., Roeck-Adrutt, A., Oertel, L. & Wehner, T., 2007) durchgeführt werden konnte, entschloss sich die Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft (SGG) im Juni 2006, das Folgeprojekt „Schweizer Milizsystem: Neuerhebung im Bereich der Kirchenbehörden – eine Vergleichsstudie in Schulpflegen“ für eine Projektdauer von zwölf Monaten ebenfalls finanziell zu unterstützen. Ziel des zweiten Forschungsvorhabens war es, neben dem Gewinn empirisch belegten Wissens über Motive, Einstellungen und Bewertungen der Miliztätigkeit in kommunalen Kirchenbehörden² vor allem auch Unterschiede zwischen zwei verschiedenen Arten von Miliztätigkeit identifizieren zu können, sowie Erkenntnisse über Chancen und Bedingungen gemeinnütziger Tätigkeit im schweizerischen Milizsystem zu erzielen. Hierbei kam eine quantitative Untersuchungsmethode in Form der Entwicklung eines Fragebogens zum Einsatz, welcher die Perspektive des einzelnen Kirchenpflegemitglieds auf die eigene Tätigkeit und deren organisationale Einbettung wählte. Um einen möglichst optimalen Vergleich zwischen den beiden Miliztätigkeiten zu gewährleisten, wurde das Kirchenpflegeinventar dem Fragebogen zur Schulpflege so eng wie möglich angeglichen.

Die Datenerhebung erfolgte im September 2006. Die Projektleitung der Befragung der Schul- und KirchenpflegerInnen des Kantons Zürich oblag Prof. Theo Wehner. Die Leitung und Durchführung der quantitativen Erhebungen wurden von Annina Roeck-Adrutt, die Auswertung und Rückmeldung von Stefan Güntert und Christina Golüke wahrgenommen.

¹ Für einen Überblick:

- Wehner, T., Gentile, G.-C. & Güntert, S. T. (2007). Bürgersinn. In K. Moser (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (S. 337-355). Heidelberg: Springer.
- Güntert, S. T., Gentile, G.-C. & Wehner, T. (2007). Kein Corporate Volunteering ohne die individuelle Bereitschaft zum Volunteering. In G.-C. Gentile & T. Wehner (Hrsg.). Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen [Schwerpunktheft]. *Wirtschaftspsychologie*, 76-85.

² Eine Ausweitung auf einen interkonfessionellen Vergleich war quantitativ nicht möglich, da dies den Unterschieden zwischen den verschiedenen Religionsgemeinschaften (dies haben wir recherchiert) nicht gerecht werden und diese nicht respektieren würde. Zudem mussten die bestehenden Rahmenbedingungen aus dem Schulpflegeprojekt berücksichtigt werden, um die Vergleichbarkeit der Daten optimal zu gewährleisten.

Von Seiten des Kirchenrates wurde nach der ersten Sichtung der Befunde angeregt, auch ehemalige KirchenpflegerInnen zu befragen. Diese Gelegenheit wurde aus eigenen finanziellen Ressourcen wahrgenommen. Mit einem leicht veränderten, jedoch vor allem gekürzten Fragebogen wurden 491 ehemalige KirchenpflegerInnen im Februar 2007 schriftlich zu ihrer früheren Miliztätigkeit befragt und die Ergebnisse in diesen Bericht integriert. Daher wurde im Regelfall ein Vergleich von Schul- und KirchenpflegerInnen, sowie der ehemaligen KirchenpflegerInnen möglich. Bei Themengebieten, zu denen die Ehemaligen nicht befragt wurden, wurde lediglich der Vergleich zwischen der Schul- und der Kirchenpflege hergestellt.

2 Fragestellung

Ziel der Untersuchung war es, einen Vergleich der Freiwilligenarbeit in Schul- und Kirchenbehörden hinsichtlich verschiedener Konstitutionsbedingungen zu ermöglichen. Insbesondere interessierte die Rekrutierungsbasis für Freiwilligenarbeit im Milizsystem, ihre Motive, Gründe und Anreize. Dabei konnten in der Kirchenpflege sowohl die Daten der amtierenden wie auch der ehemaligen Miliztätigen erhoben und mit den Daten der Schulpflege verglichen werden. Die drei analytischen Aspekte, die bei der Untersuchung im Vordergrund standen, waren:

1. die individuelle Ebene der Teilhabebereitschaft
2. die soziale Ebene der Teilhabefähigkeit
3. die strukturelle Ebene der Teilhabebelegenheit.

Die Fragestellungen, die sich den drei Untersuchungsbereichen zuordnen lassen, lauten folgendermassen:

- a) Wie steht es um die personalen Bedingungen (Teilhabebereitschaft) für Freiwilligenarbeit in den Milizbehörden?
 - Ausbildung und Qualifikation der BehördenmitgliederInnen
 - Motive für die Teilhabe am Milizsystem
 - Erwartungen an das Amt, relative Attraktivität der Milizarbeit
 - Zutrauen, den Anforderungen zu genügen
- b) Welche Teilhabefähigkeiten haben MitgliederInnen (und KandidatInnen) der Milizbehörden ausgebildet?
 - verfügbare Zeitressourcen
 - zeitliche Beanspruchung
 - Abkömmlichkeit für Freiwilligenarbeit
 - Lerngelegenheiten für die Wahrnehmung des Amtes
 - Reputation als Voraussetzung der Wählbarkeit und als soziale Anerkennung für die Amtsausübung
- c) Welche strukturellen Vorgaben (Kriterien) bestimmen Teilhabebelegenheiten in den Milizbehörden?
 - im Verhältnis zu Erwerbs- bzw. konkurrierender Formen von Freiwilligenarbeit
 - Aufgaben und Aufwand

- Anforderungen an das Amt
- Amtsdauer
- Arbeitsbedingungen und Handlungsspielräume
- Rekrutierungsverfahren und -prozess
- absehbare Aufgabenveränderungen in den Behörden im Blick auf Teilhabepotenziale

Diese Fragestellungen bildeten die Grundlage für die standardisierte Befragung der Schulbehörden, welche ebenso in der Kirchenpflege eingesetzt wurde. Mit dem Erhebungsbogen sollten zum einen Erfahrungen und Bewertungen der Miliztätigen in Schul- und Kirchenpflege sichtbar gemacht werden. Zum anderen sollte die Möglichkeit genutzt werden, empirisch gesichertes Wissen über frei-gemeinnützige Arbeit in Milizbehörden zu erwerben, da dieses Untersuchungsfeld wissenschaftlich weitestgehend Neuland ist. Aus diesem Grunde möchten wir uns noch einmal bei den Schulbehörden und der evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Zürich bedanken, durch die wir das Feld der Miliztätigkeit in Schul- und Kirchenbehörden erschliessen durften und in der evangelisch-reformierten Kirche sowohl Zugang zu den amtierenden wie auch den ehemaligen KirchenpflegerInnen bekamen.

Die ergänzende Studie wählte für den Vergleich zur Schulpflegetätigkeit die Miliztätigkeit in der Kirchenpflege. Der Hauptgrund für diese Entscheidung liegt darin, dass aufgrund des stärkeren Bezugs auf Wertvorstellungen, wie er im kirchlichen Kontext zu erwarten ist, die Unterschiede zwischen verschiedenen Arten von Miliztätigkeit besser herausgearbeitet werden können. Dem Anliegen, „die Varianz zu maximieren“, steht – das zeigen unsere Erfahrungen beim Präsentieren der Ergebnisse vor SchulpflegerInnen – der Wunsch entgegen, für den Vergleich eine möglichst „vergleichbare“ Tätigkeit zu finden. In diesem Sinne erscheint eine Ergänzung der beiden Milizstudien um eine dritte Studie wünschenswert, in der nach der Schulgemeinde und der Kirchgemeinde die politische Gemeinde im Zentrum stünde³. Weiterhin standen in den bisherigen Untersuchungen Messungen von individuellen Einstellungen im Mittelpunkt, konkretes Verhalten wurde nicht erfasst. Für zukünftige Studien wird eine Verhaltensmessung, beispielsweise in Form von Tagebuchaufzeichnungen und Verhaltensbeobachtungen, empfohlen.

3 Entwicklung und Aufbau des Fragebogens

Wie bereits erwähnt, wurde das Kirchenpflegeinventar dem Fragebogen zur Schulpflege so eng wie möglich angeglichen, um einen möglichst optimalen Vergleich zwischen den beiden Miliztätigkeiten zu gewährleisten. Dies erbrachte eine Übereinstimmung der in beiden Instrumenten enthaltenen Fragen von rund 80%. Vor dieser Anpassung wurden explorative Interviews mit WissensträgerInnen aus dem Untersuchungsfeld durchgeführt. Das Ziel dieser Interviews bestand darin, das Feld zu sondieren und qualitative Aussagen zu ermöglichen, den Fragebogen zu optimieren und erste Unterschiede und/oder Gemeinsamkeiten zwischen der Miliztätigkeit in Kirchenbehörden und Schulbehörden festzustellen. Es wurde eine möglichst heterogene Auswahl an ExpertInnen angestrebt, da die Landeskirche sich als „Volkskirche“

³ Diese Ausweitung um die Gemeindebehörde ist für das Jahr 2008 geplant.

versteht und die Kirchengemeinden deshalb je andere Schwerpunkte im Gemeindeleben definieren.

Bei der Konstruktion des Inventars für die Kirchenpflege wurde darauf geachtet, die Frageblöcke und Items möglichst in derselben Reihenfolge zu belassen, in welcher sie im Schulpflegefragebogen aufgeführt wurden, um nicht durch eine veränderte Reihenfolge andere Assoziationsmuster zu begünstigen, die für den Vergleich der beiden Miliztätigkeiten unerwünscht wären. Für die neu hinzugekommenen Fragen, welche sich besonders auf das kirchliche Umfeld und die spirituelle Dimension der Miliztätigkeit einer Kirchenbehörde bezogen, wurde sich sowohl auf die Literatur als auch auf die im Vorfeld geführten Experteninterviews gestützt.

Der für die Kirchenpflege entwickelte Fragebogen (s. Anhang) besitzt dieselbe Struktur wie das Schulpflegeinventar mit folgenden Abschnitten:

- Ihr Engagement, Ihre Motivation
- Wie erleben Sie Ihre Tätigkeit als Kirchenpfleger/in?
- Rahmenbedingungen der Kirchenpflegetätigkeit
- Anforderungen, Rekrutierung, (evtl.) Rücktrittsgründe
- Potenzial der Mitwirkung in der Kirchenbehörde
- Anerkennung und Wertschätzung
- Gesamtbewertung und Zufriedenheit
- Angaben zur Person

Alle Daten waren anonymisiert und somit keine Rückschlüsse auf einzelne Personen oder Gemeinden möglich. In der Fusszeile des Fragebogens wurde der Sozialindex der angeschriebenen Gemeinde notiert, um soziodemographische Rückschlüsse ziehen zu können. Da mehrere Gemeinden denselben Sozialindex (SI) hatten, konnte nicht auf eine einzelne Gemeinde oder ein einzelnes Schulhaus geschlossen werden. Damit dies bei allen gewährleistet war, wurden in den „Randzonen“ des Sozialindex Gruppen gebildet: SI 100-101, SI 114-115 und SI 116-120.

4 Beschreibung der Stichprobe

Anfang September 2006 erfolgte die schriftliche Erhebung unter den KirchenpflegerInnen der evangelisch-reformierten Kirchengemeinden des Kantons Zürich. Angesprochen wurden all jene KirchenpflegerInnen, die dem Sekretariat des Kirchenrates bis zum 30. August 2006 gemeldet worden waren (Erneuerungswahlen 2006).

Unmittelbar nach dem angegebenen Rücklaftermin waren über 700 ausgefüllte Erhebungsbogen retourniert, was einen erfreulich hohen Rücklauf von 52 % für die gesetzte Frist ausmachte. Um möglichst dieselbe Rücklaufquote wie beim Schulpflegeprojekt zu erreichen (58 %) und dadurch eine noch höhere Repräsentativität zu gewährleisten, wurde eine Nachfassaktion gestartet und ein weiterer Rücklaftermin gesetzt. Die Terminverlängerung wurde genutzt und erbrachte nochmals rund 150 ausgefüllte Fragebogen, so dass die Rücklaufquote nun bei 64% liegt – ein sehr gu-

ter Wert für die Beteiligung an einer schriftlichen Befragung. Von den 491 ehemaligen KirchenpflegerInnen nahmen 259 an der Befragung teil – auch hier ein sehr zufriedenstellender Rücklauf von 53%.

4.1 Wer sind die Miliztätigen?

Aufgrund des erfolgten Abschlussberichtes zur Schulpflege (SP) setzen wir die Stichprobe der SchulpflegerInnen als bekannt voraus (s. Anhang) und fokussieren im Folgenden auf die Beschreibung der amtierenden (KP) sowie der ehemaligen KirchenpflegerInnen (Ehemalige_KP), deren Angaben mit den Daten der SchulpflegerInnen in Beziehung gesetzt werden.

Eine Übersicht ausgewählter demographischer Merkmale der aktiven und ehemaligen Kirchen- sowie der amtierenden SchulpflegerInnen stellt Tabelle 1 dar.

Tabelle 1: Ausgewählte demographische Merkmale im Vergleich.

| | Amtierende SchulpflegerInnen (N = 1321) | Amtierende KirchenpflegerInnen (N = 876) | Ehemalige KirchenpflegerInnen (N = 259) |
|--------------------------------|---|--|--|
| Alter | < 35 J.: 6% 35 – 45 J.: 43% 45 – 55 J.: 39% 55 – 65 J.: 11% > 65 J.: 2% | < 35 J.: 5% 35 – 44 J.: 26% 45 – 54 J.: 33% 55 – 65 J.: 26% > 65 J.: 10% | < 35 J.: 2% 35 – 44 J.: 18% 45 – 54 J.: 31% 55 – 65 J.: 29% > 65 J.: 20% |
| Dauer der Miliztätigkeit | M = 5.05 J. SD = 3.76 < 2 J.: 9% 2 – < 4 J.: 44% 4 – < 10 J.: 34% ≥ 10 J.: 14% | M = 4.74 J. SD = 4.47 ≤ 1 J.: 30% > 1 – < 4 J.: 13% 4 – < 8 J.: 33% ≥ 8 J.: 24% | M = 8.73 J. SD = 4.94 < 4 J.: 6% 4 – < 8 Jahre: 29% 8 – < 12 J.: 38% ≥ 12 J.: 27% |
| Erwerbsarbeit | 75% sind erwerbstätig | 73% sind erwerbstätig | 78% waren erwerbstätig |
| Zusätzliche Freiwilligenarbeit | 46% sind zusätzlich freiwillig tätig | 49% sind zusätzlich freiwillig tätig | 50% waren zusätzlich freiwillig tätig |

Mit einem Frauenanteil von 58% der Amtierenden und 56% der Ehemaligen ist die Geschlechtszugehörigkeit der Zürcher Kirchenpflegemitglieder mit der Population der Schulpflegemitglieder identisch (58%). Gut zwei Drittel der amtierenden und sogar 80% der ehemaligen KirchenpflegerInnen befinden sich in der Lebensmitte, d.h. sind 45 Jahre und älter, ein Viertel der Aktiven und nur knapp ein Fünftel der Ehemaligen befindet sich zwischen 35-44 Jahren und nur 5% der aktiven bzw. 2% der ehemali-

gen KirchenpflegerInnen sind oder waren jünger als 35 Jahre. Im Vergleich zu den SchulpflegerInnen sind die KirchenpflegerInnen damit deutlich älter, insbesondere die ehemaligen kirchlichen Miliztätigen, obgleich die Ehemaligen erst seit maximal einem halben Jahr nicht mehr in der Milizarbeit tätig sind. Das durchschnittlich höhere Alter zeigt sich auch dann, wenn die Dauer ihrer Miliztätigkeit berücksichtigt wird. Der Altersunterschied zwischen den beiden Milizbehörden kann vor allem durch den Grad an persönlicher Betroffenheit aufgrund schulpflichtiger Kinder erklärt werden – so geben über 40% der SchulpflegerInnen als Einstiegsmotiv den Wunsch nach Engagement in der Schule aufgrund schulpflichtiger Kinder an. Auch haben deutlich mehr SchulpflegerInnen Kinder (93% vs. 73% der amtierenden KirchenpflegerInnen). Innerhalb der KirchenpflegerInnen ist das höhere Alter der Ehemaligen ebenfalls intuitiv nachvollziehbar und wird ausserdem bei Betrachtung der Rücktrittsgründe bestärkt – bei einem Viertel der Ehemaligen spielt die Dauer der Miliztätigkeit bei einem Mittelwert von knapp neun Jahren eine Rolle und 13% geben ihr Alter als einen der Rücktrittsgründe an.

Im Vergleich zur Schulpflege verzeichnet die Kirchenpflege einen etwas höheren Ausbildungsabschluss: Gut die Hälfte aller aktiven und 44% der ehemaligen KirchenpflegerInnen haben einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, während dieser Wert bei den Mitgliedern der Schulbehörde mit 41% minimal geringer ausfällt. Knapp drei von vier der amtierenden KirchenpflegerInnen sind erwerbstätig, beachtlicherweise knapp die Hälfte (42%) der Erwerbstätigen zu 100%. Diese Werte sind mit der Schulpflege in etwa vergleichbar; bei den Ehemaligen geben sogar 78% an, während der Miliztätigkeit erwerbstätig gewesen zu sein (davon 47% zu 100%).

4.2 Dauer der und Zeitaufwand für die Miliztätigkeit

Knapp die Hälfte (48%) der SchulpflegerInnen und 56% der amtierenden Kirchenpflegemitglieder sind bereits länger als vier Jahre im Amt, wobei in der Schulpflege der Anteil der Zugehörigkeitsdauer über zehn Jahre mit 11% im Vergleich zu 14% der amtierenden SchulpflegerInnen etwas höher ist (vgl. Tabelle 1). Bei den ehemaligen KirchenpflegerInnen ist eine eindruckliche durchschnittliche Dauer der Zugehörigkeit von knapp neun Jahren zu verzeichnen. Knapp 70% waren zwischen vier und zwölf Jahren in der Kirchenpflege tätig, 27% sogar länger. Nur jede(r) Zwanzigste beendete die Miliztätigkeit nach weniger als vier Jahren. Summa summarum: Die Ehemaligen zeichnen sich durch eine lange Tätigkeitsdauer aus, Abbrüche nach kurzer Zeit spielen so gut wie keine Rolle, mehr als die Hälfte der Ehemaligen waren in der Kirchenpflege für mindestens zwei Wahlperioden tätig.

Vor allem in den Schulpflegen werden oft viele Stunden aufgewendet, um die anstehenden Aufgaben bewältigen zu können: während gut die Hälfte der amtierenden KirchenpflegerInnen angibt, bis zu maximal 20 Stunden pro Monat für die Miliztätigkeit aufzuwenden, beträgt dieser Prozentsatz bei den SchulpflegerInnen mit 26% nur die Hälfte; über 40% der Schulbehördenmitglieder geben an, zwischen 20 und 40 Stunden pro Monat tätig zu sein und knapp ein Drittel schätzt den Aufwand für die Miliztätigkeit sogar noch höher ein. Die Ehemaligen wurden zum zeitlichen Aufwand nicht mehr befragt.

5 Ergebnisse zu den einzelnen Forschungsfragen

5.1 Wege zur Miliztätigkeit

Neue qualifizierte und motivierte Personen für die Aufgaben in der Schul- und Kirchenpflege zu gewinnen, ist eine Herausforderung, für deren Bewältigung die Erkenntnisse aus diesem Forschungsprojekt eine Anregung bieten können. An verschiedenen Punkten können aufgrund der vorliegenden Erhebung Gestaltungsvorschläge ansetzen; z. B. lassen sich aus den Bewertungen der Tätigkeiten und der Rahmenbedingungen Verbesserungen entwickeln. Ein Zugang, der zunächst dargestellt werden soll, ist die Rekonstruktion der Wege in die Miliztätigkeit der gegenwärtig tätigen Personen selbst, im Anschluss erfolgen die Ergebnisse der ehemaligen KirchenpflegerInnen.

Im Schnitt wurden hier sowohl von den amtierenden als auch den ehemaligen KirchenpflegerInnen pro Person 1,5 Nennungen gegeben. Abbildung 1 zeigt die für alle Milizgruppen gleichermaßen mögliche Rekrutierungswege (demzufolge sind dort Wege in die Miliztätigkeit, die nur für eine Gruppe relevant sind (wie z. B. Anfrage einer Partei), nicht abgebildet). Bei den Amtierenden dominiert deutlich der Weg, seitens eines Kirchenpflegemitglieds angefragt worden zu sein. In der Schulpflege konnte lediglich ein Drittel auf diese Art und Weise rekrutiert werden. Dafür zeigt sich in der Schulbehörde die Partei hinsichtlich ihres Rekrutierungspotenzials als dominantester Bereich – mehr als die Hälfte der SchulpflegerInnen kam auf diese Weise zur Miliztätigkeit. Ein Drittel der KirchenpflegerInnen fühlte sich mit der Landeskirche verbunden und wollte sich in der Kirchgemeinde engagieren, ähnlich verhält es sich mit dem schulischen Engagement. Entsprechend geringer vertreten sind alle weiteren Rekrutierungswege in der Kirchenpflege: nur 13% suchten nach einer Möglichkeit für gemeinnütziges Engagement, während in der Schulpflege jeder vierte hierdurch zur Miliztätigkeit motiviert wurde. Deutlich weniger als 10% wurden bei beiden Behörden zur Miliztätigkeit „überredet“. Überraschenderweise hat sich in der Kirchenbehörde nur jede(r) Zwanzigste auf eine Ausschreibung hin beworben, bei der Schulpflege betrug der Wert sogar nur 3%. Knapp ein Fünftel der Kirchen- und ein Zehntel der SchulpflegerInnen nannte andere Gründe, z. B. in der Kirchenbehörde von einer Pfarrperson angefragt worden zu sein. Diese Zahlen verdeutlichen sicherlich Handlungspotenzial und geben Anregungen, in welcherlei Hinsicht Rekrutierungspotenziale noch nicht ausgeschöpft wurden und Hoffnung auf neue Behördenmitglieder geben bzw. umgekehrt, in welchen Bereichen die Rekrutierungsaktivitäten eventuell vermindert werden können, um an anderer Stelle effizienter genutzt werden zu können.

Die Rekrutierungswege der Ehemaligen gleichen weitestgehend denen der amtierenden KirchenpflegerInnen. Ein grosser Teil der Ehemaligen kam ebenso durch eine Anfrage von einem Mitglied der Kirchenpflege zur Kirchenpflegetätigkeit. Weiter fühlten sich rund ein Drittel der Landeskirche verbunden und wollten sich in der Kirchgemeinde engagieren. Selten wurden sie zur Kirchenpflegetätigkeit überredet und ein sehr kleiner Teil bewarb sich auf eine Ausschreibung hin.

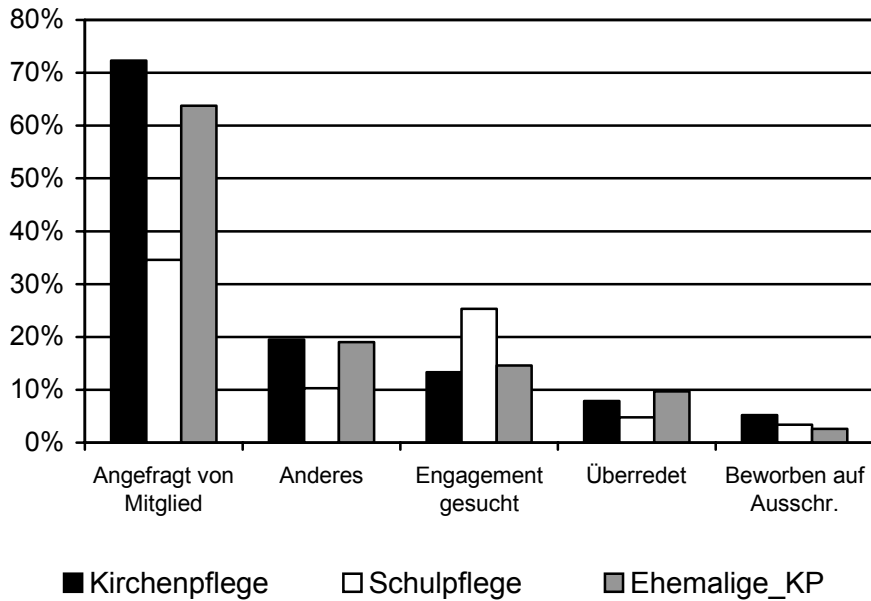


Abbildung 1: Wege zur Kirchenpflege. Mehrfachantworten möglich. KirchenpflegerInnen: $n = 876$, SchulpfegerInnen: $n = 1321$, ehemalige KirchenpflegerInnen: $n = 259$.

5.2 Befürchtungen und Schwierigkeiten

Welche Befürchtungen hatten die Schul- und KirchenpflegerInnen vor Beginn ihrer Tätigkeit und welche derselben bereiten heute tatsächlich Schwierigkeiten? Sind diese mit den ehemaligen KirchenpflegerInnen vergleichbar?

Wie bei der Schulpflegetätigkeit wird auch in der Kirchenpflege der Einstieg grundsätzlich optimistisch angegangen. Wenn überhaupt etwas befürchtet wird, dann am ehesten im Bereich der zeitlichen Beanspruchung (38%), was sich quantitativ mit den Angaben der Schulpflege deckt. Dies ist denn auch für über die Hälfte der SchulpfegerInnen und für knapp die Hälfte der KirchenpflegerInnen (44%) ein Punkt, der heute eine Schwierigkeit darstellt, der Zeitfaktor wurde demnach von beiden Milizgruppen im Vorfeld eher unterschätzt. Ebenso wird v. a. in der Schulpflege unterschätzt, dass es Probleme mit dem Arbeitgeber, der selbständigen Arbeit oder der Hausarbeit geben könnte. Zwar hegten nur 15% der Schul- und sogar nur 11% der KirchenpflegerInnen Befürchtungen in dieser Richtung, doch heute stellt dieser Punkt für 24% der SchulpfegerInnen eine Schwierigkeit dar, für die KirchenpflegerInnen in nur 13% aller Fälle. Dies bedeutet, dass sich die Arbeitgeber der SchulpfegerInnen wohl weniger kooperativ⁴ als erwartet zeigen – ein Aspekt, dem in weiteren Untersuchungen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Weitere Befürchtungen betreffen sowohl in der Schul- als auch in der Kirchenpflege Aspekte einer mangelnden Professionalität und Kompetenz (20 - 30%), die sich in der Praxis jedoch kaum zeigen (tatsächliche Schwierigkeit um 10%). Kaum Befürchtungen und tatsächliche Schwierigkeiten beider Milizgruppen gibt es in Bezug auf die Zusammenarbeit mit anderen Miliztätigen und Pfarrern oder Lehrern, den Ansprüchen nicht zu genügen, oder zu exponiert zu sein (Werte zwischen 6 - 14%).

⁴ Am Beispiel Kooperation soll die Wichtigkeit eines Erfassens von Einstellungen und Bewertungen anderer Akteure für nachfolgende Studien hervorgehoben werden.

5.3 Motivation

Letztlich entschieden sich die Befragten für eine Miliztätigkeit. Einzelne Beweggründe können zentraler gewesen sein als andere, doch es ist anzunehmen, dass mehrere verschiedene Aspekte die Entscheidung, in der Schul-, wie auch in der Kirchenpflege ein Amt übernehmen zu wollen, beeinflusst haben.

Eine Übersicht über die relevanten Motive sowohl für die aktiven als auch ehemaligen KirchenpflegerInnen sowie der SchulpflegerInnen bietet Abbildung 2. Die Betrachtung der Motivlage zeigt zunächst durchweg höhere Werte der Schulpflege mit Ausnahme der Motive, sich für die Gemeinschaft nützlich machen zu wollen, durch die Miliztätigkeit andere Menschen kennen zu lernen und dem Gefühl, dass das Engagement von einem erwartet wurde. Erste Priorität ist bei allen drei Gruppen der Wunsch, sich für die Gemeinschaft nützlich zu machen; mehr als 80% der Befragten geben an, dass das genannte Motiv für den Einstieg in die Miliztätigkeit wichtig gewesen sei. Etwas zu bewirken, Einfluss nehmen zu wollen und Interesse für Kirche bzw. Schule und deren Tätigkeiten stellen für beide aktive Milizgruppen und ebenso für die ehemaligen KirchenpflegerInnen die nachfolgenden Einstiegsmotive dar, unterscheiden sich bei den Milizgruppen jedoch in ihrer Reihenfolge und hinsichtlich der absoluten Werte (deutlich höher bei den SchulpflegerInnen).

Etwas hinzuzuverdienen oder durch die Miliztätigkeit Zugang zu weiteren Ämtern zu erlangen, erweist sich für keine der Milizgruppen als bedeutsam. Wie anhand der Abbildung ersichtlich, ergeben sich auch bei den Motiven im mittleren Relevanzbereich, die v. a. Gemeinschaftsaspekte und Bedürfnisse nach Mitwirkung und -gestaltung umfassen, zwischen den Milizgruppen zum Teil deutliche Unterschiede: So stimmen 64% der SchulpflegerInnen zu, dass der Wunsch, die eigenen Kompetenzen und Kenntnisse zu erweitern, eine Einstiegsmotivation war, während dieser Anteil sowohl bei den aktiven als auch den ehemaligen KirchenpflegerInnen nur gut 40% beträgt.

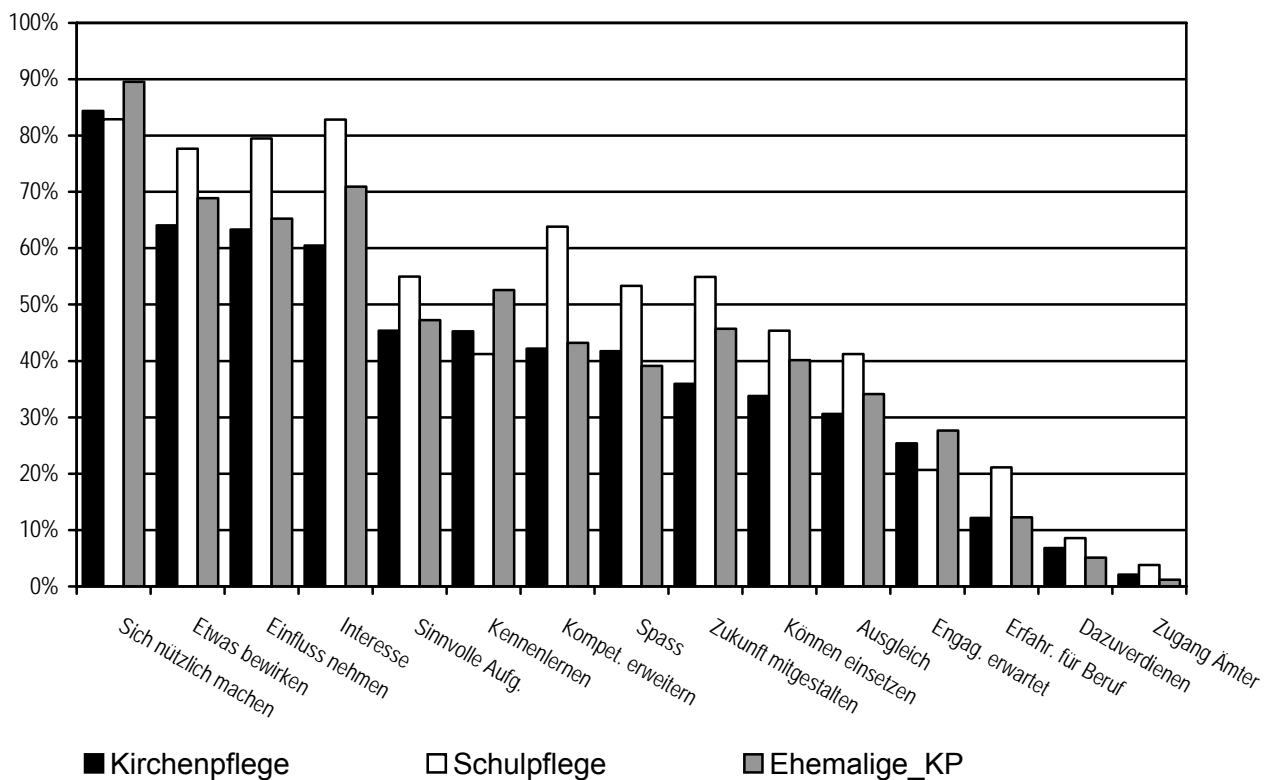


Abbildung 2: Einstiegsmotive. Die Befragten konnten die einzelnen Aussagen auf einer fünfstufigen Skala (unwichtig, eher unwichtig, teils – teils, eher wichtig, wichtig). Dargestellt ist der Anteil der Personen, die die Einstiegsmotive als eher wichtig oder wichtig einschätzten. KirchenpflegerInnen: $n = 876$, SchulpfegerInnen: $n = 1321$, ehemalige KirchenpflegerInnen: $n = 259$.

Hier schlussfolgern zu wollen, dass die KirchenpflegerInnen weniger motiviert in die Miliztätigkeit einsteigen, wäre jedoch verfehlt. Es liegt vielmehr die Interpretation nahe, dass die Schulpflege als expliziter Wunsch nach gemeinnützigem Engagement gewählt wird – als eine klar inhaltlich definierte und abgrenzbare Rolle, die mit einer bewussten Entscheidung für die Miliztätigkeit einherging – während die Kirchenpflege mehr mit dem gesamten Leben in Beziehung gesetzt werden kann bzw. ganzheitlicher ins Leben eingreift. Daher sind die genannten Motive möglicherweise nicht in der gleichen Form spezifisch oder explizit bei Beginn ausgeprägt.

Im Vergleich zu den amtierenden KirchenpflegerInnen sind bei den Ehemaligen sämtliche Motive stärker ausgeprägt; lediglich der Grund, durch die Tätigkeit Spass haben zu wollen, spielt bei den Ehemaligen eine noch etwas geringere Rolle als Einstiegsmotivation; ebenso lehnen die Ehemaligen es noch stärker ab, durch die Tätigkeit etwas hinzuverdienen oder Zugang zu Ämtern erlangen zu wollen.

Eine sinnvolle Tätigkeit zu finden, die Spass macht und einen Ausgleich zu den anderen Lebenstätigkeiten bietet, ist für Erwerbstätige sowohl in der Schul- als auch in der Kirchenpflege von untergeordneter Bedeutung, während für Nicht-Erwerbstätige die Schul- und ebenso die Kirchenpflegetätigkeit häufiger aus eben diesen Gründen in Frage kommen (vgl. Abbildung 3). Auch die Erweiterung von Kompetenzen und Kenntnissen und das Kennenlernen von Menschen spielt eine grössere Rolle für die Nicht-Erwerbstätigen beider Milizbehörden, im Vergleich zu den erstgenannten Motiven jedoch eine deutlich geringere Rolle. Die Beweggründe zum Einstieg in die Mi-

lizarbeit sind also unabhängig von der Art der Tätigkeit, weisen aber einen engen Zusammenhang mit der Frage nach der Erwerbstätigkeit auf.

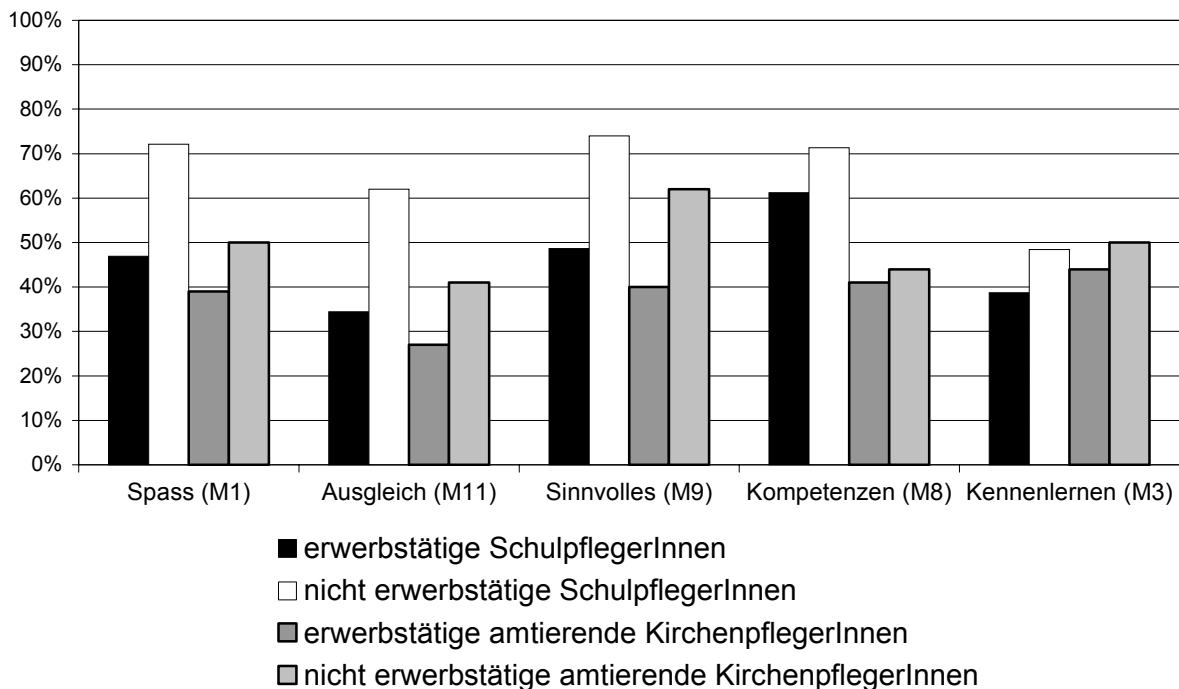


Abbildung 3: Anteil der Befragten, die den jeweiligen Grund für wichtig oder eher wichtig halten. Die Befragten konnten die Bedeutsamkeit auf einer fünfstufigen Skala (unwichtig; eher unwichtig; teils – teils; eher wichtig; wichtig) einschätzen. Erwerbstätige SchulpflegerInnen: $n = 987$; nicht erwerbstätige SchulpflegerInnen: $n = 321$; erwerbstätige KirchenpflegerInnen: $n = 625$, nicht erwerbstätige KirchenpflegerInnen: $n = 235$.

Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind bei beiden Milizbehörden gering, dennoch lässt sich die stärkere Gestaltungsmotivation der über 55-Jährigen im Sinne von Generativität interpretieren. Betrachtet man die einzelnen Items, so zeigt sich in der Schulpflege vor allem bei zwei Aussagen ein Alterseffekt:

- „Ich wollte mit meinen Erfahrungen die Zukunft der nächsten Generation mitgestalten“
- „Ich wollte einen Beitrag zu einer soliden Schulausbildung leisten“

Der Alterseffekt zugunsten der Generativität ist bei den amtierenden KirchenpflegerInnen ebenfalls bei vielen Items sichtbar (vgl. Abbildung 4). Vor allem das Interesse, sich mit einer sinnvollen Aufgabe nützlich machen zu wollen und geistige Verantwortung für die Gemeinde mitzutragen, spielt eine grössere Rolle, je höher das Alter des Miliztätigen ist. Allerdings fühlten Ältere auch häufiger, dass das Engagement von ihnen erwartet wurde. Umgekehrt gilt: Je älter die KirchenpflegerInnen sind, desto weniger wichtig ist ihnen der „Spassfaktor“ oder aber die Erweiterung von Kompetenzen.

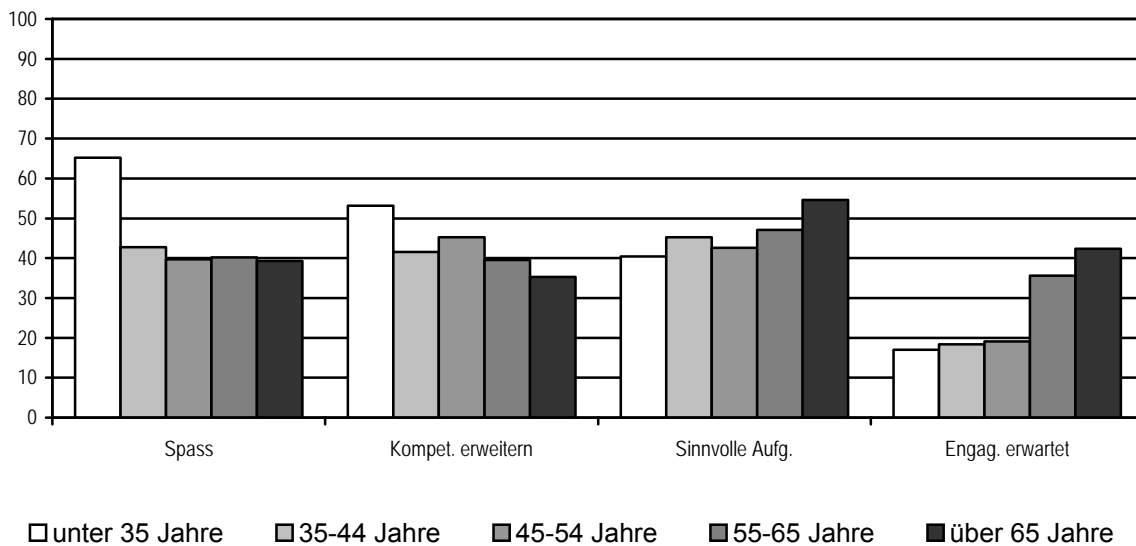


Abbildung 4: Anteil der befragten KirchenpflegerInnen, die den jeweiligen Grund für wichtig oder eher wichtig halten. Die Befragten konnten die Bedeutsamkeit auf einer fünfstufigen Skala (unwichtig; eher unwichtig; teils – teils; eher wichtig; wichtig) einschätzen.

Häufig verengt sich die Diskussion über die Motivation Freiwilliger auf die Dichotomie von Altruismus und Egoismus. Dass die der Freiwilligentätigkeit zu Grunde liegende Motivation facettenreicher ist, als es mit dieser Dichotomie beschrieben wird, zeigen Dimensionalitätsanalysen der Aussagen zur Motivation. Der folgende Exkurs beschränkt sich auf die Befragung der KirchenpflegerInnen.

Wenn die Kovarianzstruktur der Aussagen dieser Item-Matrix analysiert wird, werden drei Items aufgrund geringer Korrelation mit den anderen Items in der nachfolgenden Faktorenanalyse nicht berücksichtigt: „Ich wählte die Kirchenpflegetätigkeit als Zugang zu weiteren nebenamtlichen Behördenämtern.“; „Ich wollte durch die Tätigkeit in der Kirchenpflege etwas dazuverdienen.“ und „Ich fühlte, dass dieses Engagement von mir erwartet wird.“

Eine Hauptkomponentenanalyse der übrigen 15 Items ergibt vier Faktoren (nach dem Eigenwertkriterium), die sich – nach der Methode Varimax rotiert – inhaltlich sinnvoll interpretieren lassen. Die vier Facetten der Motivation der KirchenpflegerInnen lassen sich wie folgt benennen; die entsprechenden Items sind aufgelistet:

„Interesse & Mitgestaltung“:

- „Ich interessierte mich für die Kirche und/oder die konkreten Aufgaben der Kirchenbehörde“
- „Ich wollte die geistige Verantwortung für die Gemeinde mittragen“
- „Ich wollte das Gemeindeleben und die Kirche aktiv mitprägen“
- „Ich wollte die Zukunft der evang.-ref. Landeskirche mitprägen“

„Auf die eigene Person bezogener Nutzen“:

- „Ich wollte Erfahrungen sammeln, die mir für den Beruf nützen“

- „Ich wollte meine Kompetenzen und Kenntnisse erweitern“
- „Ich suchte einen Ausgleich zu meinen anderen Tätigkeiten im Beruf und/oder Haushalt und in der Familie“
- „Ich habe nach einer sinnvollen Aufgabe gesucht“
- („Ich wollte mein Können umfassender einsetzen“; dieses Item lädt deutlich schwächer auf diesem Faktor)

„Einfluss nehmen & Erfahrung weitergeben“:

- „Ich wollte etwas bewirken“
- „Ich wollte Einfluss nehmen auf Dinge, die mir wichtig sind“
- „Ich wollte mit meinen Erfahrungen die Zukunft der nächsten Generation mitgestalten“

Das Gemeinsame der Items des vierten Faktors lässt sich nur schwer umschreiben. Zum einem beinhalten sie persönlicher Nutzen und zum anderen Nutzen für die Gemeinde:

- „Ich wollte Menschen kennen lernen“
- „Ich wollte mich für die Gemeinschaft nützlich machen“
- („Ich wollte eine Arbeit finden, die mir Spass macht“; dieses Item lädt deutlich schwächer auf diesem Faktor)

5.4 Vergleich der Anforderungsprofile

Hinsichtlich der relevanten Anforderungen an die Miliztätigkeit zeigt sich deutlich, dass bei weitestgehend übereinstimmendem Tenor hinsichtlich der Bedeutsamkeit die Mitglieder der Schulpflege einen Grossteil der genannten Anforderungen in höherem Masse mitbringen müssen als die Mitglieder der Kirchenpflege (vgl. Abbildung 5). Dies betrifft z. B. die zeitliche Flexibilität (SP 97% vs. KP 71%), ähnlich die Bereitschaft zur Weiterbildung (SP 82% vs. KP 62%), die Belastbarkeit (SP 95% vs. KP 80%), der sprachliche Ausdruck (SP 84% vs. KP 59%) oder die Fähigkeit, vermitteln zu können (SP 86% vs. KP 66%). In Bezug auf die Anforderungen, die am wichtigsten zur Ausübung der Miliztätigkeit erachtet werden, unterscheiden sich Kirchen- und Schulpflege jedoch nur gering: Mit jeweils über 90% Zustimmung halten beide Milizgruppen das Interesse für die Schule bzw. an der Mitgestaltung des kirchlichen Lebens am Ort und ebenso die Fähigkeit, mit Menschen umgehen zu können, für die zentralsten Anforderungen.

Insgesamt werden also allgemeine Voraussetzungen wie soziale Kompetenzen und Belastbarkeit gefordert, ausserdem stufen beide Milizbehörden eine gute Bildung oder sprachliche Kompetenzen deutlich wichtiger als beispielsweise ressortspezifische Kenntnisse ein, die SchulpfleglerInnen tun dies in deutlich stärkerem Ausmass.

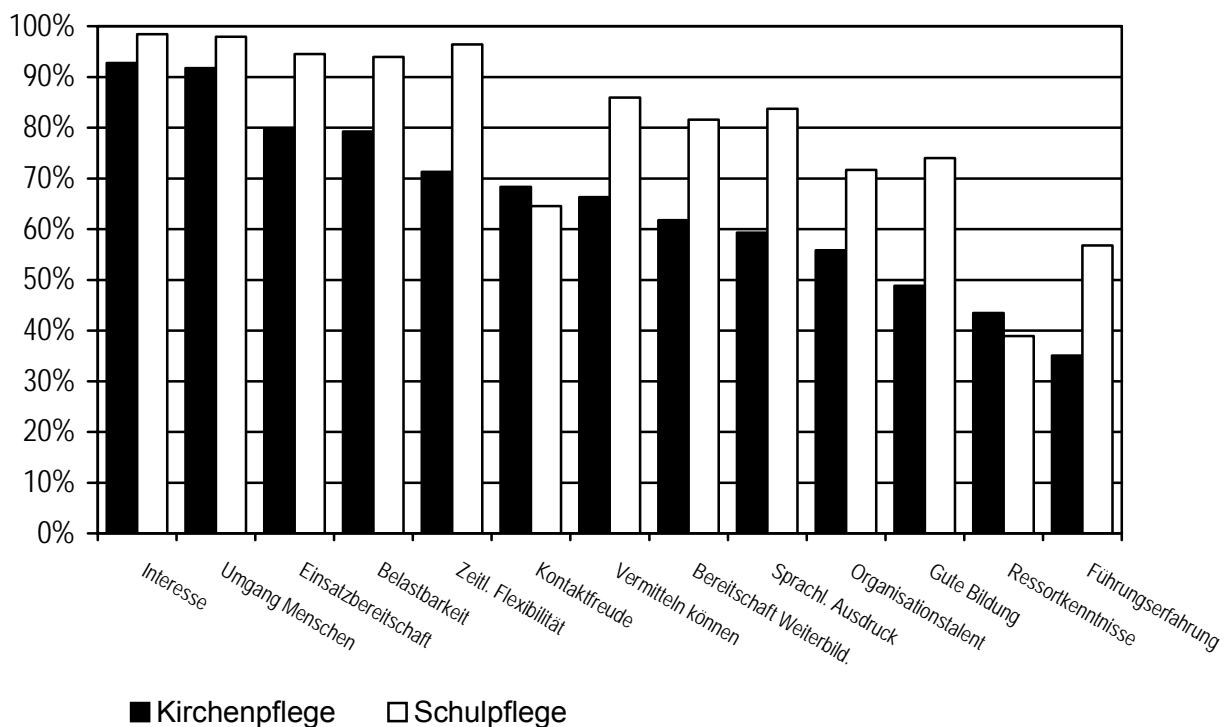


Abbildung 5: Anforderungsprofil der Kirchen- und SchulpfegerInnen an die Miliztätigkeit. Die Befragten konnten die einzelnen Aussagen auf einer fünf-stufigen Skala (stimme überhaupt nicht zu; stimme eher nicht zu; teils – teils; stimme eher zu; stimme voll und ganz zu) einstufen. Dargestellt ist der Anteil der Personen, die den Aussagen eher oder voll und ganz zustimmen. KirchenpflegerInnen: $n = 876$, SchulpfegerInnen: $n = 3121$.

5.5 Wie kann die Rekrutierung verbessert werden?

Um die Mitwirkungsbereitschaft in den Laienbehörden zu verbessern, erleben die Kirchen- und die Schulpflege eine Reihe von Gemeinsamkeiten, etwa die Entlastung durch ein Sekretariat oder die öffentlich-rechtliche Anerkennung der Miliztätigkeit, sowie die Anerkennung im gesellschaftlichen Umfeld. Die Mitwirkungsbereitschaft durch finanzielle Entschädigung erhöhen zu können, vermuten zwei Drittel der SchulpfegerInnen, im Unterschied dazu jedoch nur 40% der KirchenpflegerInnen. Ähnlich verhält es sich in Bezug auf die zeitliche Freistellung durch den Arbeitgeber: Mehr als drei Viertel der SchulpfegerInnen vermuten hierdurch eine grössere Mitwirkungsbereitschaft, während nur jeder Zweite der KirchenpflegerInnen diese potenzielle Massnahme als stärkend für die Übernahme einer Miliztätigkeit erachtet. Eine stärkere Mitwirkungsbereitschaft durch Schulungen oder eine Erhöhung der Gestaltungsmöglichkeiten zu erzielen, ist für die Schulpflege und in noch stärkerem Masse für die Kirchenpflege von untergeordneter Bedeutung.

Auch diese Daten können wie bereits zuvor in der Form interpretiert werden, dass die SchulpfegerInnen sich in einer klar definierten und abgegrenzten Rolle betrachten, während dies aufgrund der Ganzheitlichkeit im Sinne der Zugehörigkeit zur Kirchgemeinde mit ihren Individuen mehrere Lebensbereiche als lediglich das Ausführen des Milizamtes beinhaltet – und dadurch beispielsweise eine Freistellung durch den Arbeitgeber oder finanzielle Entschädigung eine geringere Rolle spielen.

Hinsichtlich der Möglichkeiten, neue Behördenmitglieder zu rekrutieren, werden beide Milizbehörden an erster Stelle selbst aktiv (in beiden Fällen 87%). Bei der Schulpflege wird erst an zweiter Stelle die Partei in die Suche mit einbezogen (74%), in der Kirchenpflege spielt diese Strategie mit 26% eine deutlich untergeordnete Rolle. Stattdessen weisen Letztgenannte in erster Linie auf Gemeinde- oder Kirchgemeindeversammlungen auf die freiwerdende Stelle hin (in 80% der Fälle) und beziehen sehr häufig auch Pfarrpersonen und angestellte Mitarbeiter in die Suche mit ein (72%). Die Gemeindeversammlung spielt dagegen nur bei jeder zweiten Suche eine Rolle in der Schulpflege und die Schulleitung wird nur selten – in 10% der Fälle – mit der Suche nach Kandidaten beauftragt, während der Elternverein in 40% der Fälle bei der Suche nach Kandidaten einbezogen wird. Für zwei von drei Stellen in der Schulpflege, jedoch nur jede zweite Stelle in der Kirchenpflege, wird ein Anforderungsprofil erstellt und anhand dieses Profils nach geeigneten Kandidaten gesucht oder das freiwerdende Amt im Gemeindeblatt, einer Tageszeitung oder im Internet ausgeschrieben. Schliesslich bedient sich die Schulpflege zu 25% der Rekrutierungsmöglichkeit durch Vereine, derweil die Kirchenpflege diese Methode deutlich weniger wählt (15%).

5.6 Kompetenztransfer in die berufliche Tätigkeit oder in die Hausarbeit

Wie in Abbildung 6 ersichtlich, unterscheiden sich die Schul- und KirchenpflegerInnen in Bezug auf einen Kompetenztransfer durchaus. Die SchulpflegerInnen geben an, durch ihre Miliztätigkeit massgeblich Sozial- und Selbstkompetenzen zu gewinnen, welche sie in andere Tätigkeiten in Beruf und/oder Haushalt einbringen können. Ausserdem erleben sie einen Zuwachs an Führungskompetenz, während dies im Bereich von Fach- und Methodenkompetenz deutlich weniger der Fall ist. Im Vergleich dazu erleben die KirchenpflegerInnen durch ihre Tätigkeit deutlich weniger Kompetenzen, die in Beruf und/oder Haushalt transferiert werden können: Am ehesten wird ein Transfer im Bereich der sozialen Kompetenz gesehen, knapp die Hälfte der KirchenpflegerInnen geben an, die durch die Miliztätigkeit erworbene Selbstkompetenz in Beruf und/oder Haushalt einbringen zu können und nur etwa ein Drittel sieht diesen Transfer im Bereich der Führungs-, Fach- und Methodenkompetenz. Die Schulpflege wird somit im Ganzen von den Miliztätigen als „transfertauglicher“ betrachtet.

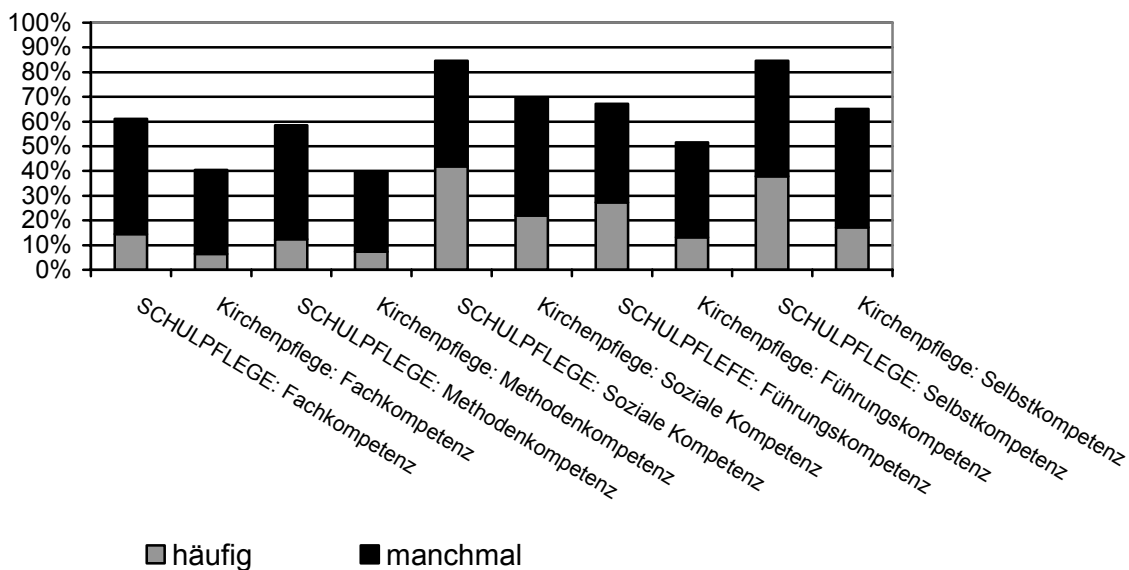


Abbildung 6: Kompetenztransfer in der Schul- und Kirchenpflege. Die Befragten konnten die einzelnen Aussagen auf einer vier-stufigen Skala (nie, selten, manchmal, häufig) einstufen. Dargestellt ist der Anteil der Personen, die die genannten Kompetenzen manchmal oder häufig in Beruf und/oder Haushalt einbringen können. KirchenpflegerInnen: $n = 876$, SchulpfegerInnen: $n = 1321$.

5.7 Anerkennung und Wertschätzung

Die erlebte Anerkennung und Wertschätzung in der Schulpflege zeichnet sich ambivalent. Von den SchülerInnen bekommen die Miliztätigen die geringste Anerkennung, jedoch ebenso wenig von der Bildungsdirektion - nur jeweils jede(r) fünfte SchulpfegerIn nimmt die erhaltene Wertschätzung als hoch wahr. Das Berufsumfeld scheint ebenfalls ambivalent in seiner Wertschätzung zu sein: So geben etwa ein Drittel der Miliztätigen die Anerkennung seitens Arbeitskollegen und Arbeitgeber als gering an. Am meisten Wertschätzung zeigen die LehrerInnen (61%); ebenso gibt gut die Hälfte der SchulpfegerInnen an, grosse Anerkennung von Familie und Bekannten, sowie von der Partei und den ParteikollegInnen zu erhalten.

Die wahrgenommene Anerkennung und Wertschätzung fällt bei den Amtierenden in der Kirchenpflege insgesamt etwas positiver aus. Gut drei von fünf KirchenpflegerInnen nehmen die gezeigte Wertschätzung von den Kirchgemeindemitgliedern, den angestellten MitarbeiterInnen und den PfarrerInnen als hoch wahr, während die Anerkennung seitens Familie und Bekannten als ambivalenter und im Vergleich zur Schulpflege sogar etwas geringer erlebt wird. Ebenso ambivalent sehen die KirchenpflegerInnen die Anerkennung von der Gemeindebehörde und dem Kirchenrat des Kantons Zürich: Hohe, mittlere und niedrige wahrgenommene Anerkennung verteilen sich in etwa gleich. Die Tendenz, vom Arbeitsumfeld eher geringe Anerkennung für die Miliztätigkeit zu bekommen, zeigt sich in der Kirchenpflege im Vergleich zur Schulpflege sogar noch stärker – mehr als jede(r) zweite KirchenpflegerIn gibt an, nur geringe Anerkennung von Arbeitskollegen und/oder dem Arbeitgeber zu erhalten.

Die befragten Ehemaligen der Kirchenpflege gaben an, am meisten Anerkennung von angestellten MitarbeiterInnen, Kirchgemeindemitgliedern und PfarrerInnen zu bekommen. Die Anerkennung seitens des Arbeitgebers, der ArbeitskollegInnen und

der Gemeindebehörde fällt gering aus (vgl. Abbildung 7). Ein Vergleich zwischen den amtierenden und den ehemaligen KirchenpflegerInnen zeigt bei den Ehemaligen zum einen die gleichen Tendenzen wie bei den Amtierenden: Diejenigen, die nur wenig mit der Rolle des Miliztätigen zusammenkommen, zeigen auch die geringste Anerkennung, die wichtigen Gruppen, in denen persönlicher Kontakt besteht, bekunden auch entsprechend hohe Wertschätzung. Zum anderen zeigt sich bei den Ehemaligen eine durchweg stärker wahrgenommene Anerkennung mit Ausnahme des Pfarrers. Dies könnte ebenso einen Hinweis auf mögliche Rücktrittsgründe darstellen, da der Pfarrer in der Kirchenpflege eine zentrale Person darstellt, deren mangelnde Wertschätzung und Zurückhaltung bei Konflikten zu Frustration und damit im Extremfall zu einem Rücktritt führen könnte. Im Vergleich dazu verteilen sich die vorwiegenden Interaktionspartner auf mehrere Personen. Demzufolge sollte mangelnde Anerkennung von einer Instanz einen geringeren Einfluss haben als in der Kirchenpflege. Weiterhin stehen die Miliztätigkeit Kirchenpflege und das Privatleben näher beieinander als dies bei der Schulpflegetätigkeit und dem Privatleben der Fall sein sollte, von daher könnte sich auch hier die wahrgenommene Anerkennung vom Pfarrer als stärker herausstellen.

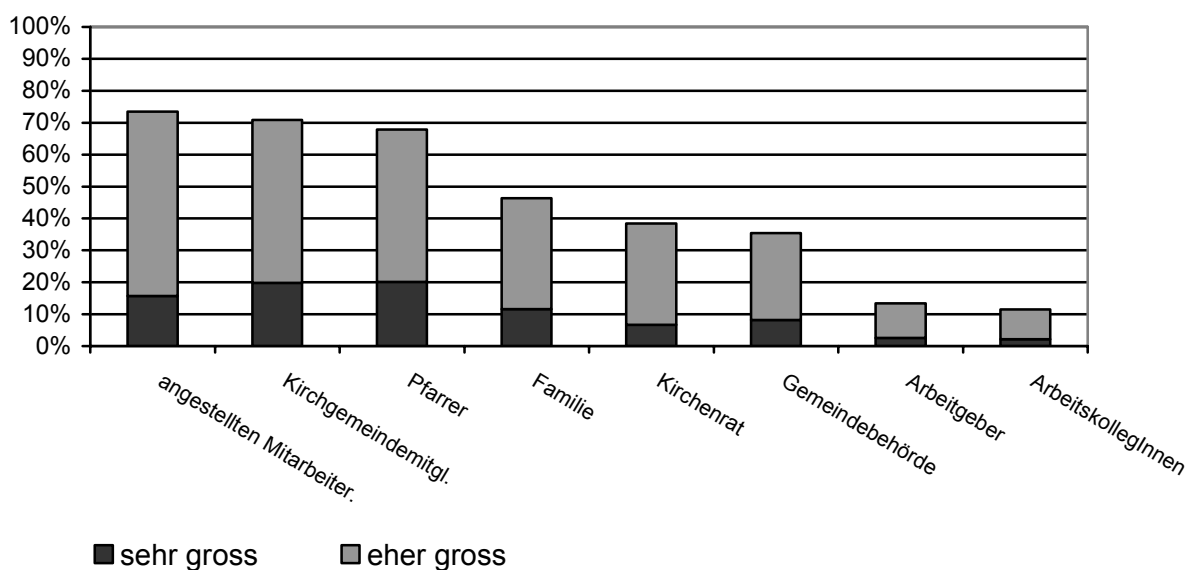


Abbildung 7: Die erlebte Anerkennung und Wertschätzung der Ehemaligen seitens verschiedener Personengruppen. Die Befragten konnten die einzelnen Aussagen auf einer fünfstufigen Skala (sehr gering, gering, mittel, eher gross, gross). Dargestellt ist der Anteil der Personen, die die Anerkennung als eher gross oder gross einschätzen. Ehemalige KirchenpflegerInnen: $n = 259$.

5.8 Wie erleben die Schul- und KirchenpflegerInnen ihre Tätigkeit?

Abbildung 8 stellt den Vergleich von Tätigkeitsmerkmalen der amtierenden und der ehemaligen KirchenpflegerInnen sowie der SchulpflegerInnen dar. Bei den Tätigkeitsmerkmalen stimmen die beiden amtierenden Gruppen sehr häufig überein – so

z. B. in Bezug auf das Erleben der Miliztätigkeit als herausfordernd, verantwortungsvoll, vielfältig und sinnvoll. Weiterhin bietet sie beiden Gruppen die Möglichkeit Neues zu lernen und sich selbst weiterzuentwickeln. Die KirchenpflegerInnen können jedoch wesentlich häufiger eigene Ideen verwirklichen und finden mehr Raum für kreative Ideen als die SchulpflegerInnen, zudem haben sie mehr Möglichkeiten, enge Kontakte zu anderen Menschen aufzubauen und können stärker ihre eigenen Wertvorstellungen einbringen. Diese Ergebnisse können insofern im Sinne der „Ganzheitlichkeit“ der Kirchenpflege interpretiert werden, als dass die Tätigkeit im Vergleich zur Schulpflege nicht nur eine Rolle, sondern eher eine Lebenshaltung, ein „den Glauben leben“ darstellen mag, da Miliztätigkeit und „private Angelegenheiten“ wie der sonntägliche Gang zur Kirche stärker ineinander verwoben sind. Interessanterweise stufen beide amtierende Gruppen die Beschäftigung mit im Leben wichtigen Themen durch die Tätigkeit als gleich hoch ein, was in der Schulpflege massgeblich durch schulpflichtige Kinder erklärt werden könnte. Sowohl die Hälfte der Schul- als auch die Hälfte der KirchenpflegerInnen gibt an, durch die Miliztätigkeit stark persönlich berührt zu werden. Beide Milizgruppen stimmen einem Nutzen der Tätigkeit für die berufliche Karriere nicht zu. Nur jede(r) dritte KirchenpflegerIn und sogar nur jede(r) vierte SchulpflegerIn geben an, durch die Miliztätigkeit eigene Ideen verwirklichen zu können.

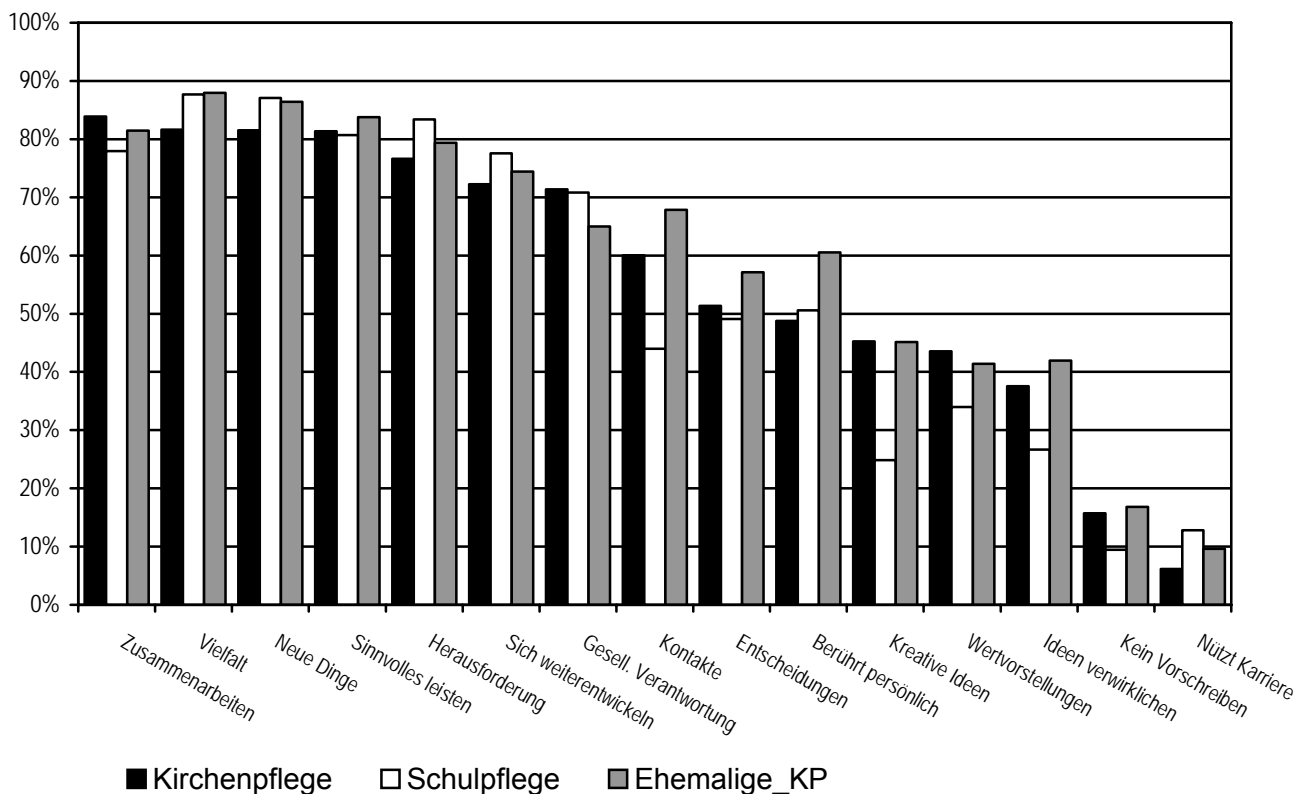


Abbildung 8: Vergleich der Tätigkeitsmerkmale. Die Befragten konnten die einzelnen Aussagen auf einer fünf-stufigen Skala (stimme überhaupt nicht zu; stimme eher nicht zu; teils – teils; stimme eher zu; stimme voll und ganz zu) einstufen. Dargestellt ist der Anteil der Personen, die den Aussagen eher oder voll und ganz zustimmen. KirchenpflegerInnen: $n = 876$, SchulpflegerInnen: $n = 1321$, ehemalige KirchenpflegerInnen: $n = 259$.

Mit Ausnahme der gesellschaftlichen Verantwortung, des Zusammenarbeitens mit anderen und geringfügig des Umsetzens eigener Wertvorstellungen werden die Tätigkeitsmerkmale von den ehemaligen KirchenpflegerInnen als höher eingeschätzt. Inhaltlich dominieren bei den amtierenden und den ehemaligen KirchenpflegerInnen ähnliche Bereiche. Die Möglichkeiten, durch die Miliztätigkeit enge Kontakte zu Menschen aufzubauen und sich mit Themen zu beschäftigen, die im eigenen Leben wichtig sind, ebenso Probleme vom Zentrum der biblischen Botschaft her zu überdenken, gleichfalls jedoch auch ein stärkeres persönliches Berührtsein durch die Milizarbeit wird von den Ehemaligen deutlich höher eingeschätzt. Aspekte, die die Gemeinschaft und die Kirche im eigenen Lebenskontext betreffen, sind somit für die ehemaligen KirchenpflegerInnen in besonderem Masse relevant.

5.9 Miliztätigkeit im Vergleich zu bezahlter Erwerbsarbeit

Wo ordnen die SchulpflegerInnen und die KirchenpflegerInnen ihre Miliztätigkeit zwischen Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit ein? Die UntersuchungsteilnehmerInnen wurden gebeten, ihre Miliztätigkeit auf einer Analogskala mit den Endpunkten *Freiwilligenarbeit* und *Erwerbstätigkeit* einzustufen. Werden für die Endpunkte der Skala die Werte -4 (Erwerbstätigkeit) bzw. $+4$ (Freiwilligenarbeit) gewählt, so wird die Schulpflegetätigkeit bei $M = 0.47$ ($SD = 1.76$), die Kirchenpflegetätigkeit bei $M = 1.10$ ($SD = 1.67$) eingestuft (vgl. Abbildung 9). Beide Tätigkeiten werden also näher bei der Freiwilligenarbeit gesehen, die Kirchenpflege noch deutlicher als die Schulpflege. Ob die Personen selbst auch Freiwilligenarbeit leisten, also beide Enden der Skala kennen, oder nicht, führt zu keinen statistisch signifikanten Unterschieden bezüglich der Positionierung.

Was die Erwerbstätigkeit der Befragten betrifft, so zeigt sich vor allem für die Schulpflege ein interessanter Zusammenhang: Für nicht erwerbstätige Personen oder Erwerbstätige mit einem Arbeitspensum von unter 70% steht die Schulpflegetätigkeit in der Mitte zwischen der Erwerbs- und der Freiwilligenarbeit ($M = 0.18$, $SD = 1.69$, $n = 616$), für Erwerbstätige mit einem 100%-Arbeitspensum hingegen liegt die Miliztätigkeit deutlich näher bei der Freiwilligenarbeit ($M = 0.87$, $SD = 1.78$, $n = 406$).

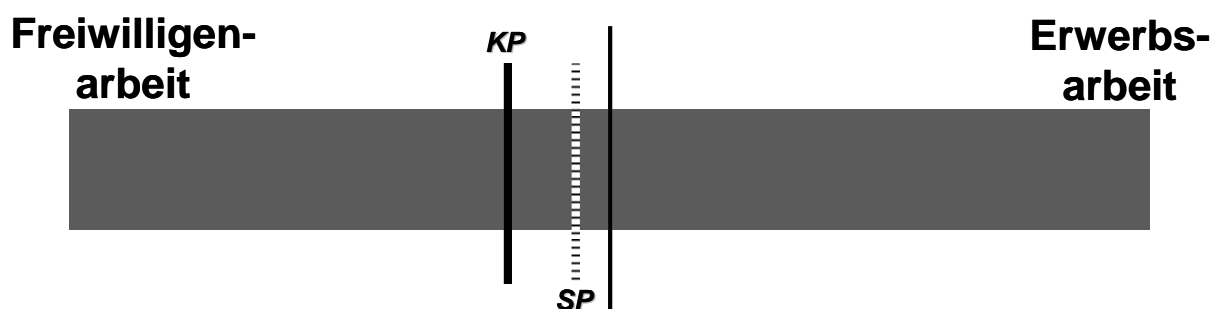


Abbildung 9: Positionierung der beiden Miliztätigkeiten (KP = Kirchenpflege; SP = Schulpflege) zwischen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit.

In Bezug auf den Vergleich von Miliztätigkeit und bezahlter Erwerbsarbeit hinsichtlich bestimmter Tätigkeitsmerkmale ähneln sich beide Milizgruppen deutlich. In erster

Linie sorgt die Haupttätigkeit natürlich für beide Milizgruppen relativ zum Aufwand für mehr finanzielle Entschädigung. Für die Hälfte aller amtierenden KirchenpflegerInnen und sogar knapp 70% der SchulpflegerInnen bietet die Haupttätigkeit darüber hinaus sowohl mehr Gestaltungs- als auch mehr Entscheidungsspielraum. Die Miliztätigen geben weiterhin an, im Vergleich zur Milizarbeit leichter in die Haupttätigkeit „eintauchen“ und sich selbst vergessen zu können, ebenso wird eher letztere als ganzheitlicher empfunden und bietet mehr Anerkennung und Ansehen; dies sind für die freigeinnützige Arbeit eher ungewöhnliche Befunde. Die Miliztätigkeit sehen beide Gruppen (SP = 70,5% und KP = 59%) stärker am Gemeinwohl orientiert. Keine Unterschiede zwischen Miliz- und Haupttätigkeit hingegen sehen gut die Hälfte beider Milizgruppen im Erkennen des Sinns in der Tätigkeit. Für knapp ein Drittel der Mitglieder beider Behörden ist der Sinn des Tätigseins sogar in der Haupttätigkeit leichter erkennbar. Knapp 60% beider Milizgruppen können gleichermassen hinter beiden Tätigkeiten stehen, aber auch hier geben etwa 30% beider Behörden an, mehr hinter ihrer Haupttätigkeit stehen zu können. Diese Zahlen verdeutlichen Handlungspotenzial und könnten sich für Interventionen als fruchtbar erweisen.

Diese Ergebnisse stehen in deutlichem Kontrast zu typischen Befunden zu freigeinnütziger Arbeit, welche meist im Vergleich zur Erwerbs- oder Hausarbeit mit mehr Sinnerleben, Freude und Anerkennung verbunden wird und zum Teil sogar eine kompensatorische Funktion aufweisen kann. Somit untermauern die vorliegenden Ergebnisse nochmals die Einzigartigkeit von Miliz, deren Aufgaben als Tätigkeiten zwischen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit wahrgenommen werden.

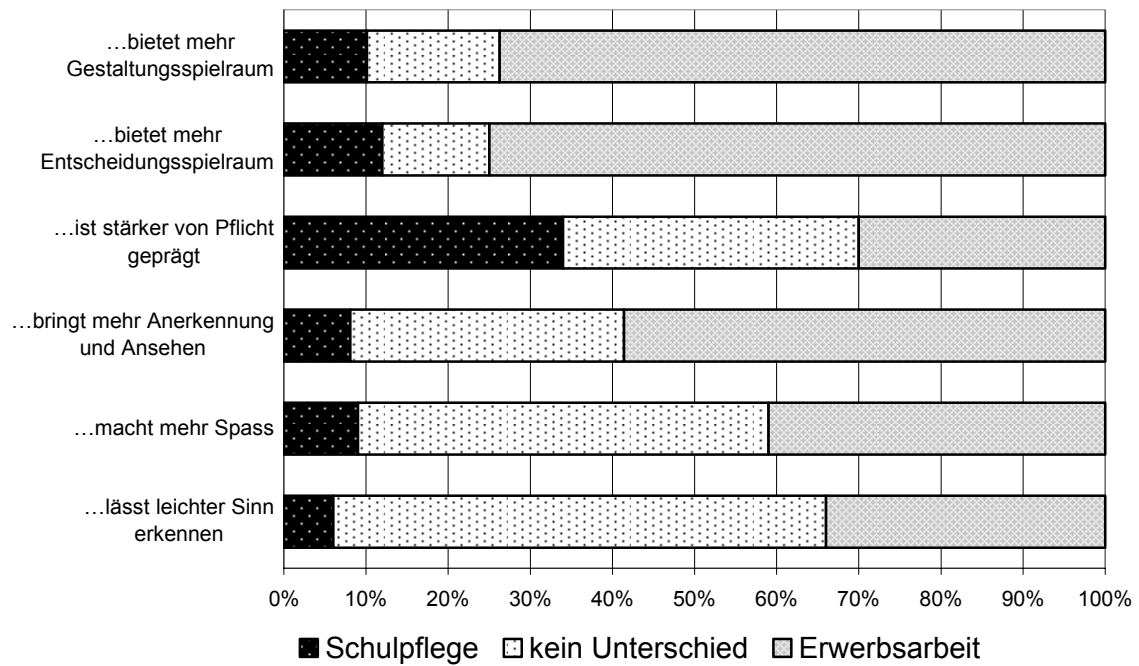
Für ungefähr 50% beider Milizbehörden bestehen interessanterweise ebenfalls kaum Unterschiede im Hinblick auf den Spass bei der jeweiligen Arbeit und ebenso wenig in Bezug auf die Qualität der Arbeit. Ein kleiner Unterschied zwischen den Milizgruppen besteht hinsichtlich des Pflichtgefühls: Während die Schulpflege für mehr Tätige im Vergleich zur Haupttätigkeit einen Pflichtcharakter besitzt, besteht für die KirchenpflegerInnen die umgekehrte Tendenz. Die Mehrheit beider Gruppen sieht hier jedoch keinen bedeutungsvollen Unterschied.

In der Kirchenpflege-Studie konnte die Freiwilligentätigkeit in den Vergleich mit einbezogen werden. Um dies beim Vergleich der beiden Miliztätigkeiten zu berücksichtigen, beschränkt sich die Darstellung in Abbildung 10 auf jene Befragten, die nicht noch zusätzlich Freiwilligenarbeit leisten. Daher können die Werte in Abbildung 10 leicht von den bereits genannten abweichen.

Was den Spass oder das Sinnerleben bei der Tätigkeit betrifft, so sieht jeweils eine Mehrheit der Befragten keinen Unterschied zwischen der Miliztätigkeit und der Erwerbsarbeit. Wenn jedoch Unterschiede erlebt werden, dann fallen diese häufiger zugunsten der Erwerbsarbeit aus.

Es zeigen sich Unterschiede zwischen den beiden Miliztätigkeiten: Auch wenn sowohl SchulpflegerInnen als auch KirchenpflegerInnen in der Erwerbsarbeit mehr Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum erleben, so ist diese Differenz für die Schulpflegetätigkeit grösser. Die Kirchenpflegetätigkeit ist darüber hinaus weniger stark von Pflicht geprägt als die Schulpflegetätigkeit.

Schulpflege



Kirchenpflege

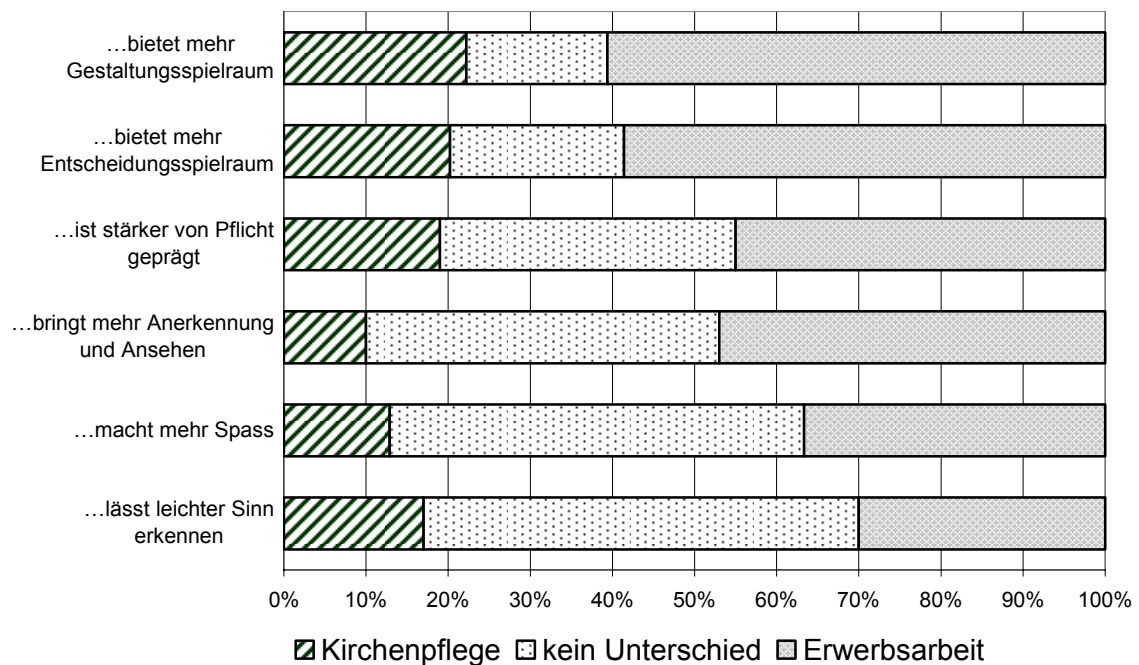


Abbildung 10: Vergleich der Milztätigkeit mit 100%-Erwerbstätigkeit: Häufigkeit der Zuordnung einer Auswahl von Merkmalen zur Milztätigkeit bzw. zur Erwerbsarbeit; abhängig Beschäftigte mit Arbeitspensum von 100%, die nicht noch zusätzlich Freiwilligenarbeit leisten: n = 204 SchulpfleglerInnen, n = 122 KirchenpfleglerInnen.

5.10 Rahmenbedingungen

Einen Überblick über den Vergleich der Rahmenbedingungen bei den Kirchen- und SchulpfegerInnen gibt Abbildung 11. Wie deutlich zu sehen ist, sind für alle drei Gruppen ähnliche Bedingungen relevant.

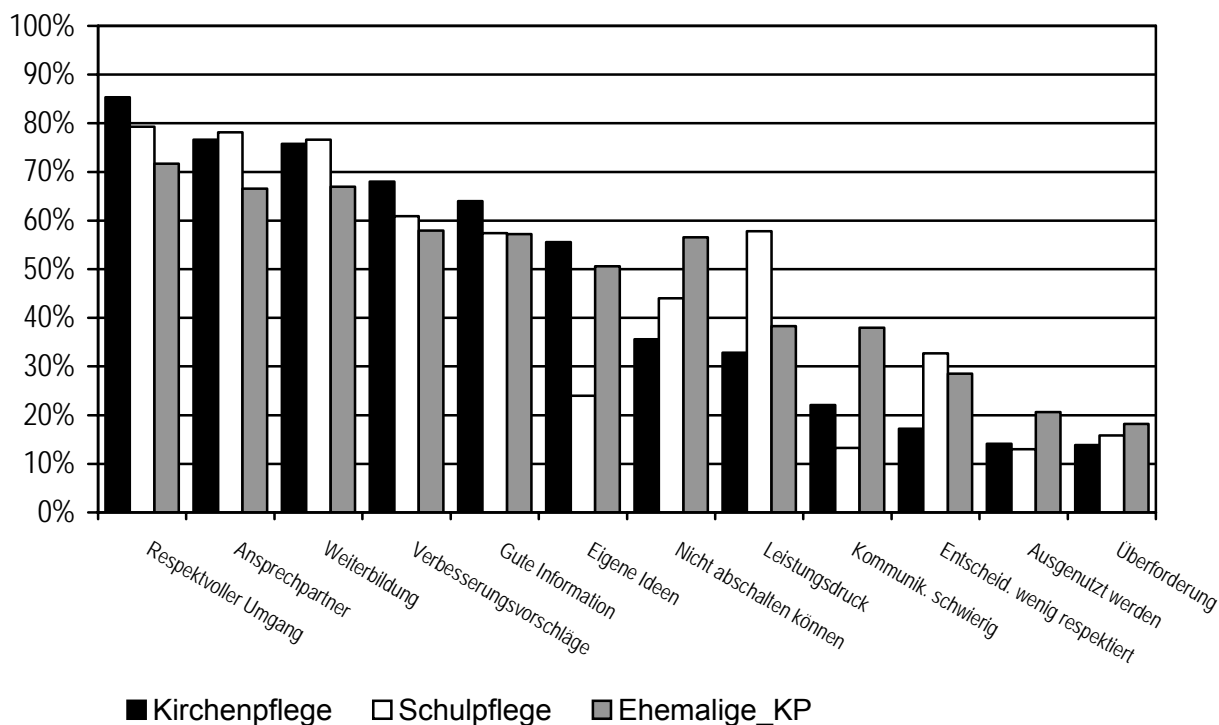


Abbildung 11: Rahmenbedingungen der Miliztätigkeit. Die Befragten konnten die einzelnen Aussagen auf einer fünf-stufigen Skala (stimme überhaupt nicht zu; stimme eher nicht zu; teils – teils; stimme eher zu; stimme voll und ganz zu) einstufen. Dargestellt ist der Anteil der Personen, die den Aussagen eher oder voll und ganz zustimmen. KirchenpflegerInnen: $n = 876$, SchulpfegerInnen: $n = 1321$, ehemalige KirchenpflegerInnen: $n = 259$.

Alle drei Gruppen bejahen einen respektvollen Umgang miteinander in der Milizbehörde und finden einen Ansprechpartner, wenn sie diesen brauche. Auch Weiterbildungsmöglichkeiten sind vorhanden, Verbesserungsvorschläge stossen in der Regel auf Interesse und die Tätigen fühlen sich meist gut informiert. Die SchulpfegerInnen aber sehen die Umsetzung eigener Ideen im Vergleich zu den amtierenden sowie den ehemaligen KirchenpflegerInnen deutlich kritischer und nehmen einen hohen Leistungsdruck in ihrer Miliztätigkeit wahr, demgegenüber die Kommunikation von ihnen jedoch als deutlich positiver beurteilt wird. Das Gefühl, ausgenutzt zu werden sowie Überforderung spielt für die Ehrenamtliche keine Rolle. Im Verhältnis zu beiden aktiven Milizgruppen werden die Rahmenbedingungen von den Ehemaligen insgesamt kritischer beurteilt. Sie nehmen die Kommunikation ausserdem schwieriger als die anderen beiden Gruppen wahr und geben an, häufig nicht abschalten zu können.

5.11 Gesamtbewertung und Zufriedenheit

Insgesamt werden sowohl die Schul- als auch die Kirchenpflegetätigkeit auffallend positiv bewertet – bei letzteren sowohl von den amtierenden als auch den ehemaligen Milizdienstleistenden. Es sind 63% der amtierenden und 59% der ehemaligen KirchenpflegerInnen zufrieden bzw. sehr zufrieden mit ihrer Miliztätigkeit; bei der Schulpflege beträgt dieser Prozentsatz 58%. Ein Vergleich dieser Ergebnisse mit Studien aus dem Bereich der klassischen Erwerbsarbeit gibt dennoch höhere Werte für die Erwerbsarbeit. Hierzu muss kritisch angemerkt werden, dass im Erwerbsarbeitskontext Zufriedenheit gemessen wurde, während es sich in der vorliegenden Untersuchung eher um Motive handeln mochte.

Der Vergleich zwischen amtierenden Schul- und KirchenpflegerInnen ergibt auch auf Itemebene zunächst viele Gemeinsamkeiten (vgl. Abbildung 12): So geben mehr als 90% beider Milizbehörden an, die ausgeübte Tätigkeit als sinngenerierend zu erleben und an ihr wirklich interessiert zu sein. Obgleich eines geringen Prozentsatzes von nur knapp 10% sollten nichts desto trotz die Miliztätigen nicht übersehen werden, für die die Tätigkeit als nicht oder nur wenig sinngenerierend und interessant erlebt wird. Die SchulpflegerInnen zeigen sich minimal interessierter an den konkreten Aufgaben, sind gleichzeitig jedoch mit der Art der Aufgaben im Vergleich zur Kirchenpflege etwas weniger zufrieden – also auch hier wieder ein möglicher Hinweis auf eine nicht einheitlich definierte Rolle bzw. eine Übernahme mehrerer Rollen in der Kirchenpflege. Gleichermassen am Herzen liegt beiden Gruppen die Zukunft der jeweiligen Milizbehörde und weder Schul- noch amtierende KirchenpflegerInnen „bereuen“ es, die Tätigkeit übernommen zu haben. Auch über enttäuschte Erwartungen klagen in beiden Milizbehörden weniger als 10%. Sieben von zehn SchulpflegerInnen und sogar acht von zehn KirchenpflegerInnen üben die Tätigkeit gerne weiterhin aus. Umgekehrt formuliert bedeutet dies jedoch auch: Es gibt mit knapp 20% in der Kirchen- bzw. 30% in der Schulpflege einen nicht übersehbaren Anteil an Miliztätigen, die dieser Aussage entweder ambivalent oder negativ gegenübersteht und möglicherweise mit dem Gedanken des Rücktritts spielt (siehe Kapitel 4. 5., in dem sich dies ebenfalls widerspiegelt, was Überlegungen für Interventionen zugunsten eines Forbestands des Milizsystems anstossen sollte). Die Tätigkeit ist für mehr als drei von vier Tätigen in beiden Milizbehörden mit hoher persönlicher Bedeutung verbunden. Der deutlichste Unterschied zwischen den Schul- und amtierenden KirchenpflegerInnen zeigt sich im Hinblick auf die Frage, ob das Amt auch weiterhin eine Miliztätigkeit bleiben soll: Nur gut die Hälfte der SchulpflegerInnen stimmen dem zu, während drei von vier KirchenpflegerInnen der Ansicht sind, dass das Amt auch weiterhin auf Basis der Miliz geführt werden sollte. In Bezug auf die Weiterempfehlung der Miliztätigkeit sind die Mitglieder beider Behörden zurückhaltend: Während nur gut jede(r) zweite KirchenpflegerIn die Tätigkeit eher oder voll und ganz weiterempfehlen kann, sind die SchulpflegerInnen bei der Weiterempfehlung mit 42% noch vorsichtiger. Stolz auf ihre Tätigkeit bekennen rund 60% der Kirchen- und SchulpflegerInnen.

Die ehemaligen KirchenpflegerInnen reihen sich hinsichtlich der Gesamtzufriedenheit zwischen den amtierenden Kirchen- und SchulpflegerInnen ein, sind grundsätzlich demnach nicht unzufriedener, wie aufgrund ihres Ehemaligenstatus zunächst intuitiv vermutet werden könnte. Auch auf Itemebene zeigen sich häufig Gemeinsamkeiten zu den Amtierenden beider Milizbehörden: So liegen die Ergebnisse in Bezug auf das Erleben der Kirchenpflegetätigkeit als sinnvoll mit 90% im Wertebereich beider amtierender Milizgruppen, gleichfalls geben vier von fünf Ehemaligen an, mit den damaligen Aufgaben zufrieden gewesen zu sein. Es lassen sich jedoch ebenfalls interessante Unterschiede feststellen. So geben sogar 95% der Ehemaligen ein ho-

hes Interesse an der Miliztätigkeit an, während die Zufriedenheit mit den konkreten Aufgaben von beiden amtierenden Behörden höher bewertet wird. Auch geben noch mehr Ehemalige an, die Übernahme der Miliztätigkeit nicht bereit zu haben (94% Ehemalige vs. 86% KP und SP), gleichzeitig gibt es im Vergleich zu den Amtierenden jedoch einen höheren Anteil von Ehemaligen, deren Erwartungen an die Kirchenpflegetätigkeit enttäuscht wurden (8% amtierende KP und 9% SP vs. 13% ehemalige KP), was einen Rücktritt neben möglicherweise weiteren Faktoren erklären kann. Nichtsdestotrotz kann eine grössere Anzahl von ihnen die Miliztätigkeit weiterempfehlen (57% vs. 52% amtierende KP und nur 42% SP) und sich jede(r) vierte Ehemalige sogar vorstellen, zu einem späteren Zeitpunkt wieder eine Miliztätigkeit in der Kirchenpflege zu übernehmen. Die Ehemaligen zeichnen sich ebenfalls dadurch aus, dass die Miliztätigkeit einer im Vergleich zu den Amtierenden grösseren Anzahl von ihnen persönlich viel bedeutete und sie mit Stolz erfüllte. Ebenso plädieren sie häufiger für die Beibehaltung der Tätigkeit in Form von Milizarbeit statt einer Implementierung der Behördentätigkeit in die Erwerbsarbeit.

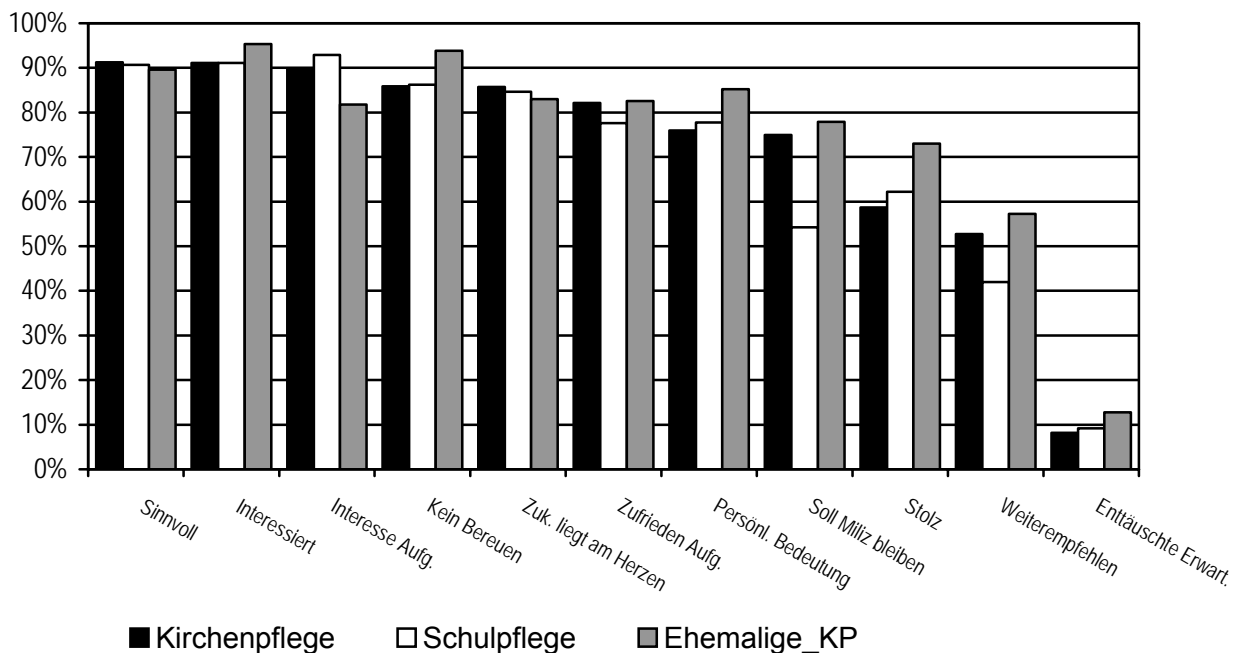


Abbildung 12: Zustimmung zu den verschiedenen Aussagen der Item-Matrix „Gesamtbewertung und Zufriedenheit“. Die Befragten konnten die einzelnen Aussagen auf einer fünfstufigen Skala (stimme überhaupt nicht zu; stimme eher nicht zu; teils – teils; stimme eher zu; stimme voll und ganz zu) einstufen. Dargestellt ist der Anteil der Personen, die den Aussagen eher oder voll und ganz zustimmen. KirchenpflegerInnen: $n = 876$, SchulpflegerInnen: $n = 1321$, ehemalige KirchenpflegerInnen: $n = 259$.

Sämtliche Items dieses Fragen-Blocks sind deutlich miteinander korreliert. Die einzige Ausnahme ist die Stellungnahme zur Zukunft der Schulpflegetätigkeit als Miliztätigkeit oder Erwerbsarbeit, weshalb diese Frage getrennt untersucht wird.

Bei beiden Milizgruppen gibt es zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Die älteren SchulpflegerInnen sind sowohl mit ihren Aufgaben zufriedener als auch interessierter und mit der Schulpflege verbundener. Parallel zu diesem Alterstrend verläuft die bereits diskutierte Einschätzung des

gesellschaftlichen Potenzials der Miliztätigkeit. Bei den Amtierenden der Kirchenpflege gibt es über alle Facetten der Zufriedenheit hinweg einen Alterstrend zugunsten der älteren Miliztätigen. Dieser zeigt sich vor allem bei der Frage, ob die Kirchenpflegetätigkeit auch weiterhin Miliztätigkeit bleiben soll: Vor allem die Jahrgänge ab 55 und älter sprechen sich deutlich stärker für die Beibehaltung der Miliztätigkeit aus, ähnlich verhält es sich bei der Weiterempfehlung der Miliztätigkeit. Eindeutig umgekehrte Alterseffekte lassen sich nicht finden, es lassen sich jedoch Trends in Bezug auf die Frage nach dem weiteren Ausüben der Tätigkeit (dazu sind Jüngere eher bereit) und dem Stolz auf die Mitarbeit in der Kirchenpflege erkennen – bei letzterem jedoch mit Ausnahme der Tätigen über 65 Jahre.

5.12 Rücktritte

In Abbildung 13 sind die verschiedenen Rücktrittsgründe der Ehemaligen in der Kirchenpflege aufgeführt (Mehrfachantworten möglich). Am häufigsten wurden die Zeit/Dauer und das Alter genannt, auch der Wunsch nach freier Zeit und die Chance für andere zeigten sich als relevante Rücktrittsgründe. Knapp jede(r) vierte KirchenpflegerIn gab jedoch ebenfalls institutionelle Unzufriedenheit als einen von möglicherweise mehreren Rücktrittsgründen an – ein Wert, der nicht unterschätzt und dem als Handlungsempfehlung bei den aktiven Mitgliedern besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Zusammengefasst nannten insgesamt 13% der Ehemaligen ebenfalls Belastungen (sowohl innerhalb als auch ausserhalb der Kirchenpflege) als einen ihrer Rücktrittsgründe. Gleichzeitig kann sich jedoch auch ein Viertel der Ehemaligen vorstellen, zu einem späteren Zeitpunkt wieder erneut in die Kirchenpflege einzusteigen. Ebenso bereuen die Ehemaligen ihr Engagement in der Milizbehörde nicht und empfehlen die Tätigkeit sogar in stärkerem Masse als die Amtierenden beider Milizgruppen weiter.

Werden diese Ergebnisse mit den insgesamt sehr positiven Resultaten aus der Studie in Beziehung gesetzt (beispielsweise die sehr hohe Zufriedenheit der Ehemaligen, die in ihrer Ausprägung sogar höher als diejenige der Amtierenden ist), dann kann geschlussfolgert werden, dass die Ehemaligen eine tendenziell sehr zufriedene, jedoch gleichzeitig auch eine kritische und reflektierte Gruppe bilden, die die Nuancen ihrer Miliztätigkeit differenziert artikulieren können, anstatt sie im Rückblick zu „vergolden“ oder unangemessen negativ darzustellen.

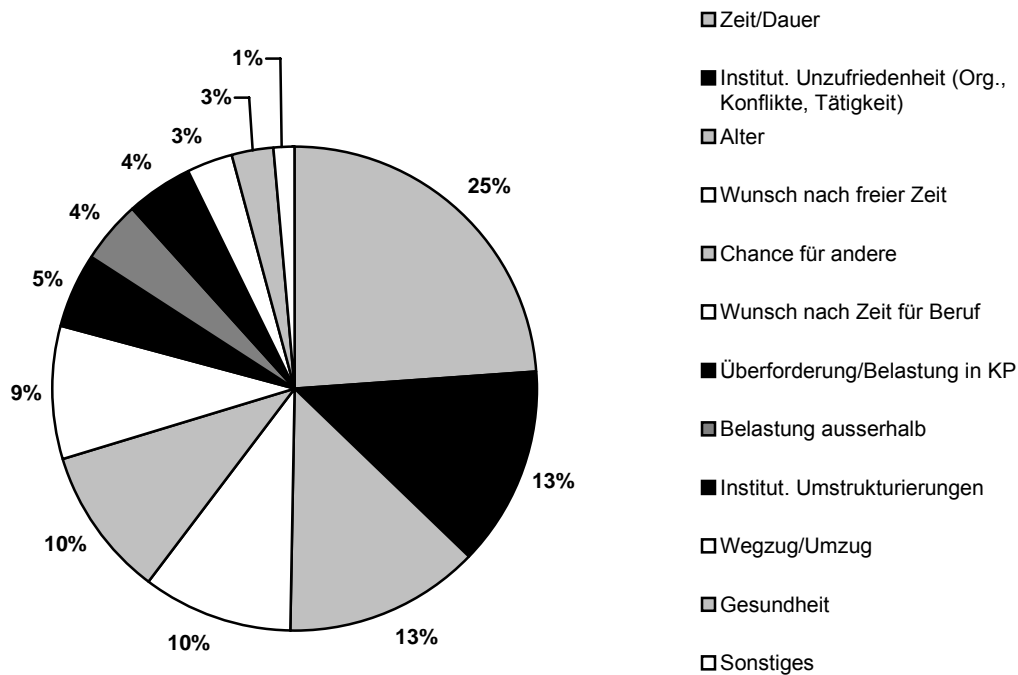


Abbildung 13: Rücktrittsgründe der Ehemaligen. Mehrfachantworten möglich. Ehemalige KirchenpflegerInnen: $n = 259$.

Auch von den amtierenden Schul- und KirchenpflegerInnen überlegten bereits knapp 50% schon einmal, die Tätigkeit aufzugeben. Die Gründe hierfür lagen bei den SchulpflegerInnen zu 90% bei Schwierigkeiten mit den LehrerInnen oder bei ebenfalls knapp 90% bei Schwierigkeiten mit dem Gemeinderat. Zu wenig Verantwortung übernehmen zu können, nannten 88% der KirchenpflegerInnen einen möglichen Rücktrittsgrund, für 81% der Mitglieder waren mögliche Gründe zu grosse finanzielle Einbussen.

5.13 Zukunft der Miliztätigkeit

Drei Viertel der amtierenden und sogar knapp 80% der ehemaligen KirchenpflegerInnen sprechen sich für die Beibehaltung der Tätigkeit als Miliztätigkeit aus. Die SchulpflegerInnen sind hierbei deutlich zurückhaltender: Nur gut die Hälfte von ihnen stimmt der Auffassung zu, dass die Arbeit, die in der Schulpflege geleistet wird, auch weiterhin eine Miliztätigkeit bleiben, demnach nicht in eine bezahlte Erwerbsarbeit implementiert werden soll. Abbildung 14 zeigt die Einschätzung dieser Frage in Abhängigkeit vom Alter der Miliztätigen. Diese weist einen deutlichen Alterstrend auf: Je älter die Amtierenden beider Milizbehörden, desto häufiger stimmen sie einer Beibehaltung der Tätigkeit in Form von Milizarbeit zu.

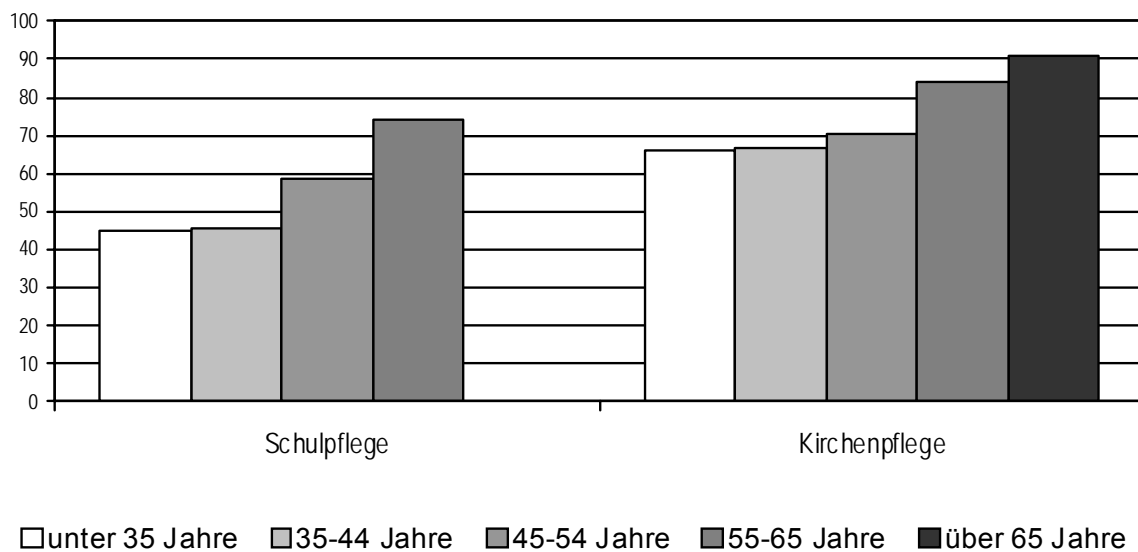


Abbildung 14: Die Einschätzung, ob die jeweilige Tätigkeit auch in Zukunft Miliztätigkeit bleiben soll, in Abhängigkeit vom Alter der Antwortenden. Für die SchulpflegerInnen wurden Personen im Alter über 65 Jahren zur Gruppe der Person ab 55 Jahren hinzugezählt.

6 Was erklärt die Zufriedenheit der Schul- und KirchenpflegerInnen mit ihrer Tätigkeit?

Bislang wurden die Ergebnisse zu den verschiedenen Themenbereichen für die gesamten Stichproben oder für Teilstichproben vorgestellt. Im Folgenden sollen Zusammenhänge berichtet werden, die zwischen den Einschätzungen verschiedener Aspekte der Miliztätigkeit und der Zufriedenheit bestehen.

Auf der Basis von Hauptkomponentenanalysen wurden Gruppen von Items und entsprechende Skalen gebildet. Die Hauptkomponentenanalyse wurde als Methode zur Verdichtung der Items gewählt, um die wichtigsten und voneinander möglichst gut unterscheidbaren Facetten der Tätigkeitsmerkmale und der Rahmenbedingungen zu identifizieren.

Zu den Tätigkeitsmerkmalen wurden die folgenden Skalen gebildet:

- *Neues* (Cronbachs Alpha⁵: .71) mit den Items:
 - *Die Tätigkeit ist vielfältig und abwechslungsreich.*
 - *Die Tätigkeit bietet Herausforderungen, an denen ich wachsen kann.*
 - *Die Tätigkeit bietet die Möglichkeit, neue Dinge kennen zu lernen.*
- *Kreativität* (Cronbachs Alpha: .75)
 - *Die Tätigkeit ermöglicht mir, meine Ideen zu verwirklichen.*
 - *Die Tätigkeit bietet Raum für kreative Ideen.*

⁵ Cronbachs Alpha: Mass für die Bestimmung der Internen Konsistenz eines Faktors oder Tests. Eine hohe Interne Konsistenz wird als Hinweis auf eine hohe Reliabilität des Instruments oder Faktors gewertet.

- *Die Tätigkeit ermöglicht, eigenverantwortlich Entscheidungen zu treffen.*

Den Unterschied zwischen den beiden tätigkeitsbezogenen Facetten lässt sich auch als Stimulation und Herausgefordert-Werden versus Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum beschreiben.

In Bezug auf die Rahmenbedingungen wurden folgende Themen zu Skalen verdichtet:

- *Unterstützung* (Cronbachs Alpha: .66) mit den Items:
 - *Ich wurde gut auf meine Tätigkeit vorbereitet.*
 - *Wenn Probleme auftauchen, finde ich einen Ansprechpartner.*
 - *Ich habe die Möglichkeit, mich für neue Aufgaben weiterzubilden.*
 - *Ich werde gut über die Dinge informiert, die für meine Tätigkeit wichtig sind.*
- *Belastung* (Cronbachs Alpha: .57) mit den Items:
 - *Manchmal beschäftigen mich Probleme aus meiner Tätigkeit noch lange Zeit, so dass ich nicht „abschalten“ kann.*
 - *Es gibt bei meiner Tätigkeit Aufgaben, die mich überfordern.*
 - *Der Leistungsdruck bei der Tätigkeit ist hoch.*

Aus Items beider Fragebogen-Blöcke wurde eine Skala zu den Kooperations- und Kontaktmöglichkeiten gebildet:

- *Kontakte* (Cronbachs Alpha: .65) mit den Items:
 - *Die Tätigkeit bietet die Möglichkeit, enge Kontakte zu Menschen aufzubauen.*
 - *Die Tätigkeit ermöglicht es, mit anderen zusammenzuarbeiten.*
 - *Ich habe die Gelegenheit, viele interessante Menschen kennen zu lernen, und kann dadurch mein Beziehungsnetz ausbauen.*

Zum Thema der *Anerkennung* und Wertschätzung wurden für die beiden Arten von Miliztätigkeit jeweils die folgenden Items zusammengefasst:

- *Schulpflege* (Cronbachs Alpha: .60): von Seiten der Lehrer/innen, der Eltern und der Schüler/innen
- *Kirchenpflege* (Cronbachs Alpha: .69): von Seiten der Kirchgemeindemitglieder, der angestellten Mitarbeiter/innen und der Pfarrer/innen.

Als Zielgrösse wird eine Skala gebildet zur:

- *Zufriedenheit* mit den Aufgaben bzw. der Tätigkeit an sich (Cronbachs Alpha: .74); mit den Items:
 - *Ich erlebe meine Tätigkeit als sinnvoll.*
 - *Mit der Art der Aufgaben bei meiner Tätigkeit bin ich zufrieden.*
 - *Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer Tätigkeit?*

Tabelle 2 zeigt deskriptive Masse für die aus den oben genannten Items gebildeten Skalen für die Schulpflege und die Kirchenpflege im Vergleich.

Tabelle 2

Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen für die Regressionsanalysen

| Skala | Schulpflege | | Kirchenpflege | |
|--------------------------|-------------|------|---------------|------|
| | M | SD | M | SD |
| Zielgrösse | | | | |
| Zufriedenheit | 4.13 | 0.61 | 4.18 | 0.61 |
| Erklärende Grössen | | | | |
| Neues | 4.33 | 0.62 | 4.14 | 0.68 |
| Kreativität | 3.12 | 0.82 | 3.41 | 0.79 |
| Kontakte | 3.69 | 0.71 | 3.88 | 0.71 |
| Unterstützung | 3.59 | 0.68 | 3.65 | 0.73 |
| Belastung | 3.06 | 0.81 | 2.78 | 0.81 |
| Anerkennung ^a | 3.09 | 0.69 | 3.71 | 0.66 |

Anmerkungen. Auch wenn sich die nachfolgenden Regressionsanalysen auf Teilgruppen beziehen, basieren die Angaben in dieser Tabelle auf allen vollständigen Datensätzen; die Stichprobengrösse beträgt für die Schulpflege $n = 1158$ und für die Kirchenpflege $n = 774$.

Der Bereich der theoretisch möglichen Werte liegt für alle Skalen zwischen 1 und 5; höhere Werte entsprechen stärkerer Zustimmung, was bei der Skala Belastung eine „kritischere“ Aussage bedeutet.

^aDiese Skala bezieht sich auf die Anerkennung und Wertschätzung von Seiten der Lehrer, Eltern und Schüler (für die Schulpflege) bzw. der Kirchgemeindemitglieder, angestellten Mitarbeiter und Pfarrer (für die Kirchenpflege).

Die Zufriedenheits- Werte liegen für beide Miliztätigkeiten auf einem vergleichbaren Niveau (die Unterschiede erweisen sich nicht als statistisch signifikant). Auch hinsichtlich der erklärenden Grössen zeigen sich keine sehr grossen Unterschiede, auch wenn alle Unterschiede ausser jenem für die Unterstützung statistisch signifikant sind, was angesichts der Stichprobengrössen nicht überrascht. Der Raum für Kreativität wird in der Kirchenpflege etwas grösser eingeschätzt als in der Schulpflege, während die Schulpflege-Tätigkeit als abwechslungs- und herausforderungsreicher wahrgenommen wird. Die SchulpflegerInnen erleben die Miliztätigkeit als belastender als die KirchenpflegerInnen. Beim Unterschied bezüglich der Anerkennung muss beachtet werden, dass die Personen, von denen die KirchenpflegerInnen Anerkennung erfahren, vermutlich der Kirchenpflege-Tätigkeit näher stehen, als jene Personen, deren Wertschätzung in der Skala für die Schulpflege zusammengefasst ist, der Schulpflege-Tätigkeit nahe stehen.

Da sich deutliche Unterschiede einerseits zwischen SchulpflegerInnen und KirchenpflegerInnen, andererseits zwischen Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen in Bezug auf die Motivation zur Miliztätigkeit gezeigt haben, und da es die Grösse der Stichproben erlaubt, werden die folgenden vier Teilgruppen unterschieden:

- Nicht erwerbstätige KirchenpflegerInnen ($n = 193$)
- Zu 100% erwerbstätige KirchenpflegerInnen ($n = 247$)
- Nicht erwerbstätige SchulpflegerInnen ($n = 277$)
- Zu 100% erwerbstätige SchulpflegerInnen ($n = 427$)

Die ausführlichen Ergebnisse für die Regressionsanalysen mit der Zufriedenheit als Kriteriumsvariable sind in Tabelle A im Anhang dargestellt. Ein Anteil von 30-40% der Varianz der Zufriedenheit kann in den vier Gruppen auf die erklärenden Grössen zurückgeführt werden. Für drei der sechs Prädiktoren erweisen sich die Regressionsgewichte in allen vier Gruppen als signifikant: für das Tätigkeitsmerkmal „Neues“, für die Belastung (negatives Regressionsgewicht) und für die Anerkennung. Das Regressionsgewicht für die Möglichkeit zu Kontakten und zur Zusammenarbeit erweist sich in keiner der vier Gruppen als signifikant von null verschieden.

Zur Erklärung der Zufriedenheit der SchulpflegerInnen leisten alle in das Modell aufgenommenen Prädiktoren ausser der Möglichkeit zu Kontakten einen statistisch signifikanten Beitrag. Für die nicht erwerbstätigen SchulpflegerInnen liegen die standardisierten Regressionsgewichte aller fünf signifikanten Prädiktoren vom Betrag her auf vergleichbarem Niveau, nämlich zwischen .19 und .25. Hingegen erweist sich für die Zufriedenheit der zu 100% erwerbstätigen SchulpflegerInnen der Prädiktor „Neues“ als deutlich bedeutsamer – also die Vielfalt, die Herausforderung und die Möglichkeit, neue Dinge kennenzulernen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass sich für dieses Tätigkeitsmerkmal in der Gruppe der nicht erwerbstätigen SchulpflegerInnen ein Deckeneffekt andeutet, so dass der Einfluss des Prädiktors unterschätzt werden könnte.

Die Zufriedenheit der KirchenpflegerInnen erklären sowohl in der Gruppe der Nicht-Erwerbstätigen als auch der Erwerbstätigen mit einem 100%-Arbeitspensum drei Prädiktoren mit signifikantem Beitrag: die Belastung, die Anerkennung und das Neue. Bezüglich des Prädiktors „Kreativität“ zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen: Während für Nicht-Erwerbstätige dieser Prädiktor am wenigsten bedeutsam ist, leistet er für die zu 100% erwerbstätigen KirchenpflegerInnen den relevantesten Beitrag zur Erklärung der Zufriedenheit.

Stellt man die Regressionsmodelle für die Schulpflege und die Kirchenpflege einander gegenüber, so erkennt man, dass sich für die Erwerbstätigen jeweils eines der Tätigkeitsmerkmale als für die Zufriedenheit relevanter erweist: In der Schulpflege ist es das Neue – also das Herausfordernde, Vielfältige und Stimulierende –, während es in der Kirchenpflege das Kreative ist – also der Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum. In Bezug auf die Möglichkeit zu Kontakten und zur Zusammenarbeit deutet sich – auch wenn sich die Regressionsgewichte nicht signifikant von null unterscheiden – an, dass dieser Aspekt zwar nicht für die Schulpflege, aber für die Kirchenpflege als Prädiktor der Zufriedenheit in Frage kommt.

Auf der Basis der quadrierten bivariaten Korrelationen illustrieren die Abbildungen 15 und 16, wie viel Varianz sich ein bestimmtes Merkmal der jeweiligen Miliztätigkeit mit der Zufriedenheitseinschätzung der befragten Personen teilt. Die Schlussfolgerungen aus diesen Ergebnissen bestehen somit nicht in erster Linie darin, Belastungen zu reduzieren, sondern vor allem die Kreativität in der Miliztätigkeit zu erhöhen und die Engagierten mit neuen und herausfordernden wechselnden Aufgaben zu betrauen, deren Übernahme und Erledigung mit Anerkennung und Wertschätzung honoriert

wird. Besonders die nicht Erwerbstätigen sollten darüber hinaus eher Unterstützung erfahren und Möglichkeit zum Ausbau von Kontakten erhalten.

Grad der Gemeinsamkeit (zw. 0% und 100%)

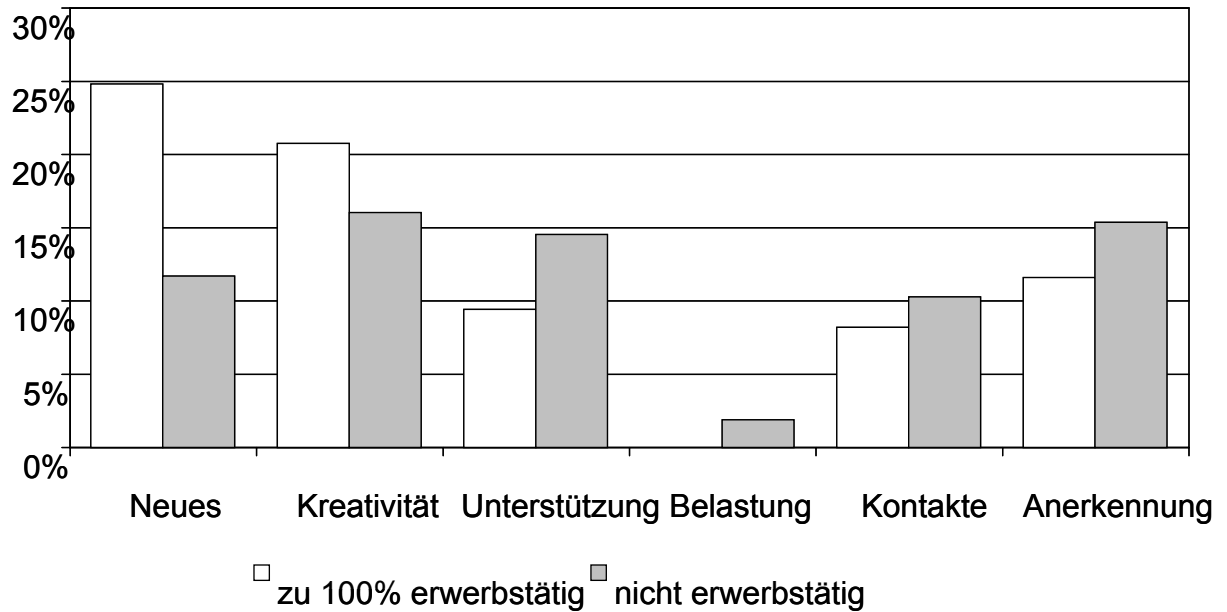


Abbildung 15: Geteilte Varianz verschiedener Aspekte der Schulpflege-Tätigkeit mit der Zufriedenheit der Schulpfleger/innen. Zu 100% erwerbstätige Personen: $n = 427$; nicht erwerbstätige Personen: $n = 277$.

Grad der Gemeinsamkeit (zw. 0% und 100%)

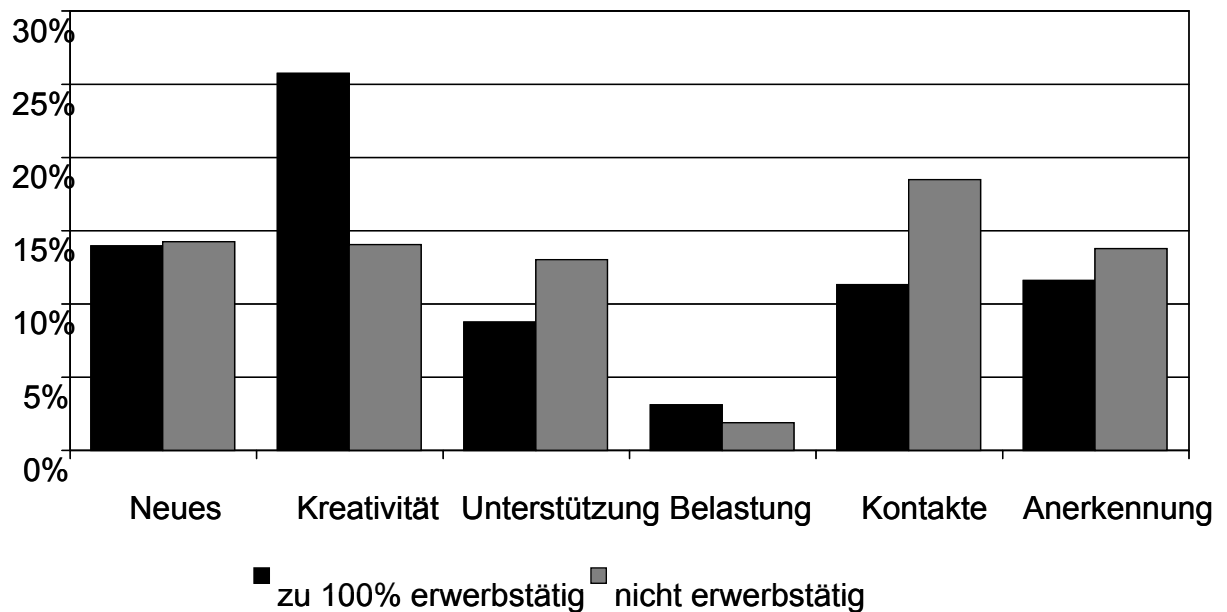


Abbildung 16: Geteilte Varianz verschiedener Aspekte der Kirchenpflege-Tätigkeit mit der Zufriedenheit der Kirchenpfleger/innen. Zu 100% erwerbstätige Personen: $n = 247$; nicht erwerbstätige Personen: $n = 193$.

7 Diskussion

Die beiden Studien zur Miliztätigkeit sollen im Folgenden vor dem Hintergrund der Forschung zur Freiwilligenarbeit diskutiert werden.⁶ Zwei Aspekte sind besonders hervorzuheben:

- Die Einordnung der Miliztätigkeit zwischen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit hängt von der Art der Miliztätigkeit und von der Erwerbstätigkeit der befragten Person ab. Miliztätigkeit ist dann der Freiwilligenarbeit ähnlicher, wenn sie von Erwerbstätigen geleistet wird, und wenn sie im Bereich der Kirchenpflege stattfindet.
- Auch für Miliztätigkeiten zeigen sich unterschiedliche Akzente der Motivation, die sich moderierend auf das Erleben des Tätigkeitsangebots auswirken – wie dies der funktionale Ansatz in Bezug auf die Freiwilligenarbeit erwartet.

Die befragten Schulpfleger und Kirchenpfleger sollten ihre Miliztätigkeit auf einer Dimension zwischen den Endpunkten *Freiwilligenarbeit* und *Erwerbsarbeit* einordnen. An dieser Aufforderung kann kritisiert werden, dass die Befragten der Einordnung nicht ausweichen konnten, falls sie etwa der Meinung gewesen wären, die Miliztätigkeit stünde nicht zwischen diesen beiden Polen, sondern sei etwas gänzlich Eigenes. Auch konnten die Befragten die für die Positionierung entscheidenden Merkmale nicht angeben. Nichtsdestoweniger bleiben die Erkenntnisse darüber interessant, für welche Personen die Miliztätigkeit näher an die Freiwilligen- bzw. an die Erwerbsarbeit heranrückt.

Eine Besonderheit an der Lage der Miliztätigkeiten zwischen Erwerbs- und Freiwilligenarbeit besteht darin, dass die Miliztätigkeit für Personen, die nicht oder reduziert erwerbstätig sind, Funktionen der Erwerbsarbeit übernehmen kann. Zum einen gilt dies für den finanziellen Aspekt: Dass die Zustimmung zu diesem Motiv insgesamt eher gering ausfällt, ist in diesem Zusammenhang weniger bedeutsam als die Tatsache, dass die Zustimmung gerade bei den Nicht-Erwerbstätigen grösser ist. Aber auch andere bereichernde Aspekte (eine sinnvolle Aufgabe, Spass, Ausgleich) wurden gerade von nicht oder wenig erwerbstätigen Personen als Beweggrund genannt. Für diese Gruppe entfernt sich die Miliztätigkeit weg von der Freiwilligenarbeit hin zur Erwerbsarbeit. Die Miliztätigkeit wird etwas instrumenteller und der Erwerbsarbeit ähnlicher, wenn die jeweilige Person nicht bereits erwerbstätig ist.

Grundsätzlich aber weist die Miliztätigkeit grössere Nähe zur Freiwilligenarbeit auf. Dies lässt sich durch den geringeren zeitlichen Umfang und die Unbezahltheit bzw. eher geringere Entschädigung beider Tätigkeitsarten erklären. Darüber hinaus zeigt jedoch der Vergleich beider Miliztätigkeiten, dass die stärker auf Wertvorstellungen und auf Verpflichtung gegenüber der Gemeinschaft bezogene Kirchenpflege-Tätigkeit näher an die „Privatsache Freiwilligenarbeit“ rückt.

Die Studien zur Schulpflege und zur Kirchenpflege konnten nicht nur zeigen, dass sich die Motive, sondern auch die „Erfolgsfaktoren“ in Abhängigkeit davon unterscheiden, ob die jeweilige Person erwerbstätig ist oder nicht. In gewisser Weise fasst

⁶ Dieses Kapitel orientiert sich an der Dissertation von Stefan T. Güntert: „Freiwilligenarbeit als Tätigsein in Organisationen: Arbeits- und organisationspsychologische Studien zu Freiwilligen- und Miliztätigkeiten – diskutiert vor dem Hintergrund tätigkeitstheoretischer Überlegungen.“

die kategoriale Grösse der Erwerbstätigkeit eine – für die Miliztätigkeit offensichtlich relevante – Motiv-Konstellation zusammen.

Während für nicht erwerbstätige Personen bereits die Tatsache, im Milizbereich tätig zu sein, eine Bereicherung darstellt, da diese Tätigkeit Merkmale von Erwerbsarbeit aufweist, stellt die Miliztätigkeit für zu 100% Erwerbstätige eher eine Freiwilligenarbeit dar. Interessanterweise gewinnen dadurch Merkmale an Relevanz für die Zufriedenheit, die mit Gestaltungsmöglichkeiten verbunden sind. Erwerbstätige – so liesse sich vereinfacht sagen – sind anspruchsvoller, was die Merkmale dieser Arbeitstätigkeit betrifft.

Die Aufgaben im Milizsystem sind unabhängig von den Personen, die nach erfolgreicher Wahl die jeweiligen Tätigkeiten ausüben werden, definiert und in die Struktur der Behörde eingeordnet. Freiwilligenarbeit im Vorstand von Vereinen oder Institutionen – häufig als „Ehrenamt“ bezeichnet – ähnelt den Miliztätigkeiten dahingehend, dass die freiwillig übernommene Tätigkeit in eine Struktur aus Ämtern, in die man gewählt wird, eingebettet ist. Von den Bürgern eines Gemeinwesens – sei dieses Gemeinwesen nun die politische bzw. kirchliche Gemeinde oder eben ein Verein – darf die Mitarbeit an gemeinschaftlichen Aufgaben erwartet werden. Daher sollten sich Parallelen zwischen den Miliztätigkeiten und „gemeinschaftsbezogenen“ Freiwilligentätigkeiten zeigen – etwa in Bezug auf den sozialen Druck bzw. das Gefühl der Verpflichtung gegenüber der Gemeinschaft, der man angehört. Die beiden Milizstudien konnten zeigen, dass dieser gemeinschaftliche Aspekt für die Kirchenpflege bedeutsamer ist – interessanterweise also für jene Miliztätigkeit, die der Freiwilligenarbeit näher ist.

Eine Grenze der Analogie des Vereins als Gemeinwesen besteht sicherlich darin, dass ein Austritt aus der politischen Gemeinde nicht möglich ist. Auch in diesem Punkt, der Möglichkeit des Austritts aus der Organisation, steht die Kirchenpflege der Freiwilligenarbeit im Vorstand eines Vereines näher. Die Zugehörigkeit zu einer Kirche basiert zumindest auf der freien Entscheidung, diese nicht zu verlassen. Abgesehen vom besonderen – in den Kantonsverfassungen festgelegten – Status der Kirchgemeinden, liesse sich die Miliztätigkeit in der Kirchenpflege als Freiwilligentätigkeit im Vorstand eines „kirchlichen Vereins“ bezeichnen. Diese Überlegung verweist ausserdem auf einen grundlegenden Unterschied zwischen der Kirchenpflege und der Schulpflege: Schulpfleger sind in der Regel keine Mitglieder des „Vereins Schule“; sie selbst profitieren nicht direkt vom Fortbestehen der Schule, während Kirchenpfleger regelmässig auch ausserhalb ihrer Miliztätigkeit am kirchlichen Leben teilhaben. Zu Zeiten, in denen Schule und Kirche in gleichem Masse selbstverständlich waren, dürften diese Unterschiede weniger ins Gewicht gefallen sein. Für die heutige Zeit lässt sich Annahme formulieren, dass zwar die Notwendigkeit des gesellschaftlichen Aufgabenbereichs der Bildung unhinterfragt bleibt, die Kirchen jedoch an gesellschaftlichem Einfluss verloren haben. Das Tätigsein im kirchlichen Bereich wird weniger als eine gesellschaftliche Aufgabe, sondern als private gemeinschaftliche Tätigkeit angesehen. Diese Annahme steht zumindest in Einklang mit Befunden der vorliegenden Studien zu den Motiven der Schul- und der Kirchenpfleger.

8 Zusammenfassung

Abschliessend seien zentrale Ergebnisse der vergleichenden Kirchenpflege-Studie in Stichworten zusammengefasst⁷:

- Bezüglich der soziodemographischen Daten gibt es folgende Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten:
 - In beiden Gruppen ist die Geschlechterverteilung ähnlich; knapp 60% Frauen.
 - Bei den SchulpfegerInnen haben 93% der Antwortenden Kinder, bei den KirchenpflegerInnen liegt der Prozentsatz bei 73%.
 - Bei der Altersverteilung sind in der Schulpflege mehr Personen zwischen 35 und 45 Jahren und in der Kirchenpflege deutlich mehr Personen (insgesamt über ein Drittel) über 55 Jahren (in der Schulpflege beträgt dieser Prozentsatz 13%).
 - In beiden Gruppen sind etwa drei Viertel der Teilnehmenden erwerbstätig und davon jeweils über 40% zu 100%.
- Während nur gut ein Drittel der Schulpflegemitglieder durch ehemalige Mitglieder geworben wird, beträgt dieser Prozentsatz bei den Kirchenpflegern 72%.
- Weil sie eine Möglichkeit zu gemeinnützigem Engagement suchten, sind knapp ein Viertel der SchulpfegerInnen zu diesem Amt gekommen; bei den KirchenpflegerInnen sind es nur 13%.
- Bezüglich der verschiedenen Bedenken und Befürchtungen, die man gegen das Amt haben könnte, unterscheiden sich Schulpflegen und Kirchenpflegen:
 - Während SchulpfegerInnen schon grössere Befürchtungen hatten, dass es Probleme mit dem Arbeitgeber geben könnte, stellte sich dieser Punkt auch für knapp ein Viertel als problematisch heraus; bei den KirchenpflegerInnen liegt der Prozentsatz nur bei 13%.
 - Während 30% der SchulpfegerInnen befürchteten, die zeitliche Beanspruchung könnte zu gross sein, erwies sich dieser Punkt zum Schluss für knapp 60% auch als reale Schwierigkeit; bei den KirchenpflegerInnen vermuteten ebenfalls 38% Probleme, in der Praxis traten die Schwierigkeiten jedoch „nur“ bei 44% der KirchenpflegerInnen ein.
- Bei den Beweggründen, das Amt aufzunehmen, gibt es eine Menge Gemeinsamkeiten (*ich wollte Menschen kennen lernen, mich für die Gemeinschaft nützlich machen*, oder – mit jeweils unter 10% der Zustimmung – *etwas dazuverdienen*), aber auch Unterschiede. Dort, wo es Unterschiede gibt, sind die Beweggründe bei den SchulpfegerInnen jeweils wesentlich wichtiger, bzw. ausgeprägter (*ich wollte Arbeit finden die mir Spass macht, etwas bewirken, Einfluss nehmen, Kompetenzen erweitern oder eine sinnvolle Aufgabe übernehmen, Erfahrungen an die nächste Generation weitergeben und das eigene Können umfassender einsetzen*).

⁷ Für den Kirchenrat als Mitförderer wurden weiterhin spezifische Gestaltungsvorschläge formuliert.

- Bei den Tätigkeitsmerkmalen stimmen die beiden Gruppen am häufigsten überein (*Vielfältigkeit, herausfordernd, verantwortungsvoll, Möglichkeit Neues zu lernen, etwas Sinnvolles leisten können, Eigenverantwortung, Bearbeitung wichtiger Themen, Selbstständigkeit und persönliche Betroffenheit, Kooperationschancen und die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln*).
- KirchenpflegerInnen können jedoch wesentlich häufiger eigene Ideen verwirklichen und finden mehr Raum für kreative Ideen als SchulpflegerInnen, zudem haben sie weniger Möglichkeiten enge Kontakte zu anderen Menschen aufzubauen. Häufiger trifft für KirchenpflegerInnen jedoch zu, dass es jemanden gibt, der einem die Tätigkeiten vorschreibt.
- Für SchulpflegerInnen ist die Tätigkeit für die berufliche Karriere deutlich nützlicher als für KirchenpflegerInnen.
- Während für nur knapp 50% der SchulpflegerInnen die Tätigkeit eher etwas mit Freiwilligenarbeit zu tun hat, liegt dieser Prozentsatz für KirchenpflegerInnen schon bei 60%.
- Für beide Gruppen und nochmals höher für SchulpflegerInnen bietet die Haupttätigkeit wesentlich mehr Gestaltungsspielraum als die Miliztätigkeit. Gleiches gilt für den Entscheidungsspielraum.
- Kein Unterschied oder kein wesentlicher Unterschied besteht bezüglich des Erkennens von Sinn und der Tatsache, dass man hinter der Sache steht, die man tut.
- Bei den Rahmenbedingungen sieht es so aus, dass die Mitglieder der Schulpflege im Durchschnitt besser auf ihre Tätigkeit vorbereitet wurden als die Mitglieder der Kirchenpflege, ansonsten bestehen aber auch Gemeinsamkeiten.
- SchulpflegerInnen können schlechter abschalten als KirchenpflegerInnen. In der Kirchenpflege geht man noch respektvoller miteinander um (85%) als in der Schulpflege (79%).
- Die Verbesserungsvorschläge werden von den Mitgliedern der Kirchenpflege noch stärker aufgenommen (78%) als von den Mitgliedern der Schulpflege (61%).
- Der Leistungsdruck wird hingegen in der Schulpflege wesentlich höher (58%) eingeschätzt als in der Kirchenpflege (33%).
- Auch können SchulpflegerInnen (so ihre Wahrnehmung) die Schule aufgrund eigener Ideen wesentlich seltener weiterentwickeln (24%), als dies in der Kirchenpflege möglich ist (57%).
- Bei den Attributen des Anforderungsprofils zeigt sich deutlich, dass Mitglieder der Schulpflege einen Grossteil der genannten Anforderungen in höherem Masse mitbringen muss, als Mitglieder der Kirchenpflege (*sehr hohe Belastbarkeit, höhere Kompetenzen im mündlichen und schriftlichen Ausdruck und im Umgang mit Menschen sowie höhere Einsatzbereitschaft und ein grösseres Organisationstalent, höhere Zustimmung bei guter Schulbildung und Berufsausbildung und der Fähigkeit bei Konflikten zu vermitteln sowie der Bereitschaft, sich weiterzubilden, zeitliche Flexibilität und Führungserfahrung*).
- Um die Mitwirkungsbereitschaft in den Laienbehörden zu verbessern, erleben die jeweiligen Personengruppen eine Reihe von Gemeinsamkeiten (*etwa die*

Entlastung durch ein Sekretariat oder die öffentlich-rechtliche Anerkennung der Miliztätigkeit sowie die Anerkennung im gesellschaftlichen Umfeld).

- Die Mitwirkungsbereitschaft durch finanzielle Entschädigung zu erhöhen, vermuten zwei Drittel der SchulpflegerInnen, jedoch nur 40% der KirchenpflegerInnen.
- Ähnliches gilt für die zeitliche Freistellung durch den Arbeitgeber: 78% der SchulpflegerInnen vermuten hierdurch eine grössere Mitwirkungsbereitschaft, bei den KirchenpflegerInnen beträgt der Prozentsatz 52%.
- In beiden Gruppen gibt es etwa gleich viele Personen (knapp 50%), welche sich schon einmal überlegten, die Tätigkeit aufzugeben.
- Die Gründe hierfür lagen bei den SchulpflegerInnen zu 90% bei Schwierigkeiten mit den LehrerInnen oder bei ebenfalls knapp 90% bei Schwierigkeiten mit dem Gemeinderat. Bei den KirchenpflegerInnen lagen die Gründe für 88% der Mitglieder darin, zu wenig Verantwortung übernehmen zu können oder dass die finanziellen Einbussen (für 81%) zu gross sind.
- Bezüglich der Anerkennung und Wertschätzung für die Behördentätigkeit bekommen SchulpflegerInnen (so die Aussagen von 51%) mehr von Familien, Verwandten und Nachbarn als KirchenpflegerInnen (38%). Auch anerkennen Arbeitskollegen und Arbeitgeber die Schulpflegetätigkeit mehr, als dies für KirchenpflegerInnen gilt. Der Kirchenrat hingegen schätzt die Tätigkeit (so die Aussagen von 31%) mehr als die Bildungsdirektion (hier stimmen 20% zu).
- Während 36% der KirchenpflegerInnen die finanzielle Entschädigung für angemessen oder völlig angemessen halten, liegt dieser Prozentsatz bei der SchulpflegerInnen bei 28%; dieser Unterschied ist auch statistisch bedeutsam.
- Bezüglich der Gesamtzufriedenheit liegen die Mittelwerte auf einer siebenstufigen Skala für beide etwa gleich, nämlich bei 5.5 für die SchulpflegerInnen bzw. 5.6 bei den KirchenpflegerInnen.
- Bezüglich der Verteilung sind 63% der KirchenpflegerInnen zufrieden bzw. sehr zufrieden; bei der Schulpflege beträgt dieser Prozentsatz 58%.
- Bei einzelnen Aussagen bezüglich der Zufriedenheit gibt es interessante Gemeinsamkeiten und Unterschiede: 54% der Schulpflegemitglieder sind der Meinung, dass dieses Amt auch weiterhin eine Miliztätigkeit bleiben sollte, bei den Kirchenpflegermitgliedern beträgt der Prozentsatz zu dieser Einstellung 75%.
- Während 72% der SchulpflegerInnen diese Tätigkeit auch in Zukunft gerne ausüben, liegt der Prozentsatz bei den KirchenpflegerInnen noch höher, bei 82%.
- Stolz darauf, Mitglied einer Schulpflege zu sein, sind 62%, bei der Kirchenpflege beträgt der Prozentsatz 59%.
- Weiterempfehlen würden SchulpflegerInnen dieses Amt nur zu 40%, bei den KirchenpflegerInnen liegt der Prozentsatz bei 53%.

Anhang

Tabelle A

Multiple Regression der Zufriedenheit auf Merkmale der Miliztätigkeit und der organisationalen Rahmenbedingungen

| Erwerbstätigkeit / Prädiktoren | Schulpflege | | | Kirchenpflege | | |
|--------------------------------|--------------------------------|---------|---------|--------------------------------|---------|---------|
| | B | β | t-ratio | B | β | t-ratio |
| <hr/> | | | | | | |
| Keine EA | | | | | | |
| Neues | 0.22** | .20 | 1.71 | 0.17** | .22 | 1.33 |
| Kreativität | 0.15** | .20 | 1.72 | 0.05 | .08 | 0.51 |
| Kontakte | 0.02 | .03 | 0.26 | 0.10 | .14 | 0.82 |
| Unterstützung | 0.15** | .19 | 1.76 | 0.11 | .13 | 0.95 |
| Belastung | -0.14** | -.20 | -1.98 | -0.13** | -.20 | -1.59 |
| Anerkennung ^a | 0.20** | .25 | 2.38 | 0.17** | .21 | 1.64 |
| | $R^2 = .354; R^2_{adj} = .339$ | | | $R^2 = .325; R^2_{adj} = .303$ | | |
| <hr/> | | | | | | |
| 100%-EA | | | | | | |
| Neues | 0.38** | .40 | 4.26 | 0.14* | .14 | 1.11 |
| Kreativität | 0.17** | .22 | 2.42 | 0.27** | .33 | 2.61 |
| Kontakte | -0.05 | -.06 | -0.64 | 0.11 | .11 | 0.93 |
| Unterstützung | 0.13** | .14 | 1.70 | 0.05 | .06 | 0.52 |
| Belastung | -0.12** | -.15 | -1.86 | -0.19** | -.22 | -2.02 |
| Anerkennung ^a | 0.19** | .21 | 2.63 | 0.18** | .17 | 1.61 |
| | $R^2 = .395; R^2_{adj} = .386$ | | | $R^2 = .373; R^2_{adj} = .357$ | | |

Anmerkungen. Die Analysen basieren auf 277 (Schulpflege, keine EA), 427 (Schulpflege, 100%-EA), 193 (Kirchenpflege, keine EA) bzw. 247 Datensätzen (Kirchenpflege, 100%-EA). EA = Erwerbsarbeit.

Die Werte des Achsenabschnitts wurden aus Gründen der Übersichtlichkeit weggelassen.

^aDiese Skala bezieht sich auf die Anerkennung und Wertschätzung von Seiten der Lehrer, Eltern und Schüler (für die Schulpflege) bzw. der Kirchgemeindemitglieder, angestellten Mitarbeiter und Pfarrer (für die Kirchenpflege).

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Erhebungsbogen zur Kirchenpflegetätigkeit

Liebe Kirchenpflegerinnen, liebe Kirchenpfleger

Die Forschungsgruppe „Psychologie der Arbeit in Organisation und Gesellschaft“ (Professur: Theo Wehner) führt ein Forschungsprojekt zur Miliztätigkeit in den Kirchenpflegen der evangelisch-reformierten Zürcher Landeskirche durch. Dieses Projekt wird gefördert durch die Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft und den Kirchenrat des Kantons Zürich.

Sie sind Mitglied einer Kirchenbehörde und leisten einen Beitrag in diesem Bereich der Miliztätigkeit. Wir würden gerne Ihre Erfahrungen nutzen und Ihre Einstellungen, Motive und Bewertungen als Kirchenpfleger/in kennen lernen. Wir erwarten uns davon Aufschlüsse über Gründe für die Beteiligung in den Kirchenbehörden und hoffen, Aussagen über Ihre Zukunftsaussichten und allfällige Empfehlungen formulieren zu können. Dazu haben wir einen Fragebogen mit den folgenden Abschnitten erarbeitet:

- Ihr Engagement, Ihre Motivation
- Wie erleben Sie Ihre Tätigkeit als Kirchenpfleger/in?
- Rahmenbedingungen der Kirchenpflegetätigkeit
- Anforderungen, Rekrutierung, Rücktrittsgründe
- Potenzial der Mitwirkung in der Kirchenbehörde
- Anerkennung und Wertschätzung
- Gesamtbewertung und Zufriedenheit
- Angaben zur Person

In der Fusszeile des Fragebogens ist der Sozialindex 2006 Ihrer Gemeinde notiert. Da mehrere Gemeinden denselben Sozialindex haben, kann daraus nicht auf eine einzelne Gemeinde oder Kirchengemeinde geschlossen werden. Damit dies bei allen gewährleistet ist, haben wir für die „Randzonen“ des Sozialindex Gruppen gebildet (SI 100-103 und 116-120).

Die Beantwortung des Fragebogens dauert etwa 30 Minuten. Es gibt keine richtigen und falschen Antworten, allein Ihre persönliche Meinung und Erfahrung sind gefragt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen möglichst bis **20. September 2006** im beiliegenden frankierten Rückantwortcouvert an das Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich, Kreuzplatz 5, 8032 Zürich zurück.

Dort werden die Fragebögen ausgewertet. Ihre Angaben werden vertraulich behandelt, so dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind und Ihre Anonymität gesichert ist. Über die Ergebnisse der Erhebung werden Sie informiert, zudem werden diese (ab Januar 2007) auf der Homepage www.pda.ethz.ch und auf der Homepage der Landeskirche www.zh.ref.ch einsehbar sein.

Sollten Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte per Mail oder Telefon an Annina Roeck-Padrutt:

- aroeck@ethz.ch, 044 632 06 16

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

DANKE

Wir bedanken uns ganz herzlich für die engagierte Beteiligung am Forschungsprojekt zur Miliztätigkeit in Kirchenbehörden. Obwohl es ein umfangreicher Fragebogen war, haben sich 873 Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen an der Erhebung beteiligt. Die hohe Rücklaufquote (65 %) führt sicher zu verallgemeinerbaren Aussagen und die Daten weisen zudem eine hohe Qualität auf. Deshalb an dieser Stelle nochmals vielen Dank für Ihr grosses, freiwilliges Engagement!

Ihr Engagement, Ihre Motivation

- **Wie sind Sie zu Ihrer Kirchenpflegetätigkeit gekommen?** (Mehrfachantworten möglich)
 - 72.3%** Ich wurde von einem Mitglied der Kirchenpflege angefragt
 - 33.6%** Ich fühle mich der Landeskirche verbunden und wollte mich in der Kirchgemeinde engagieren
 - 5.2%** Ich habe mich auf eine Ausschreibung hin beworben
 - 13.3%** Ich habe nach einer Möglichkeit für persönliches, gemeinnütziges Engagement gesucht
 - 7.9%** Ich bin dazu überredet worden
 - 19.5%** Anderes: *.(häufigste Nennung: von einer Pfarrperson angefragt).....*

In der folgenden Tabelle sind verschiedene Bedenken aufgelistet. Geben Sie bitte zunächst an, wie sehr Sie diese Befürchtungen teilten, bevor Sie Ihre Miliztätigkeit begannen. Bewerten Sie anschliessend in den beiden rechten Spalten, ob diese Befürchtungen heute Schwierigkeiten darstellen oder nicht.

| | keine Befürchtung | eher keine Befürchtung | eher starke Befürchtung | starke Befürchtung | Stellt dieser Punkt heute eine Schwierigkeit dar? | |
|---|-------------------|------------------------|-------------------------|--------------------|---|-------|
| | | | | | nein | ja |
| Die zeitliche Beanspruchung könnte zu gross sein. | 62.5% | | 37.5% | | 55.7% | 44.3% |
| Es könnte Probleme mit dem Arbeitgeber, der selbständigen Arbeit oder der Hausarbeit geben. | 89.3% | | 10.7% | | 86.8% | 13.2% |
| Ich könnte die geforderte Professionalität nicht aufbringen. | 76.9% | | 23.1% | | 90.7% | 9.3% |
| Die Zusammenarbeit mit den anderen Kirchenpflegemitgliedern könnte problematisch sein. | 92.7% | | 7.3% | | 91.9% | 8.1% |
| Meine Fähigkeit, unterschiedliche Einstellungen und Glaubenshaltungen zuzulassen, könnte nicht genügen. | 94.4% | | 5.6% | | 97.2% | 2.8% |
| Ich könnte den Ansprüchen der Kirchgemeindemitglieder nicht genügen. | 87.5% | | 12.5% | | 97.6% | 2.4% |
| Ich könnte zu sehr exponiert sein. | 86.8% | | 13.2% | | 94.0% | 6.0% |
| Die Zusammenarbeit mit Pfarrpersonen und/oder angestellten Mitarbeitern könnte problematisch sein. | 91.2% | | 8.8% | | 88.4% | 11.6% |
| 4.1% Andere Befürchtungen: | | | | | | |

Oft spielen bei einer Entscheidung mehrere Gründe eine Rolle. Als Sie Ihre Miliztätigkeit begonnen haben, wie wichtig waren für Sie die folgenden Gründe?

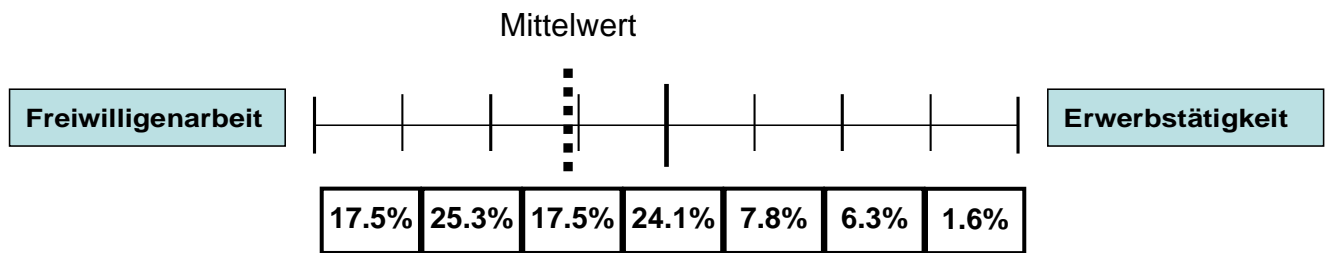
| | unwichtig | eher unwichtig | teils - teils | eher wichtig | wichtig |
|--|-----------|----------------|---------------|--------------|---------|
| Ich wollte Arbeit finden, die mir Spass macht. | 31.7% | | 21.2% | | 41.7% |
| Ich wollte etwas bewirken. | 11.9% | | 24.0% | | 64.0% |
| Ich wollte Menschen kennen lernen. | 28.9% | | 25.8% | | 45.3% |
| Ich wollte mich für die Gemeinschaft nützlich machen. | 3.8% | | 11.8% | | 84.4% |
| Ich wollte Einfluss nehmen auf Dinge, die mir wichtig sind. | 12.7% | | 24.0% | | 63.3% |
| Ich fühlte, dass dieses Engagement von mir erwartet wird. | 51.8% | | 22.7% | | 25.4% |
| Ich interessierte mich für die Kirche und/oder die konkreten Aufgaben der Kirchenbehörde. | 16.7% | | 22.8% | | 60.5% |
| Ich wollte meine Kompetenzen und Kenntnisse erweitern. | 32.7% | | 25.1% | | 42.2% |
| Ich wollte die Zukunft der evang.-ref. Landeskirche mitprägen. | 31.6% | | 27.9% | | 40.5% |
| Ich habe nach einer sinnvollen Aufgabe gesucht. | 35.1% | | 19.5% | | 45.4% |
| Ich wollte Erfahrungen sammeln, die mir für den Beruf nützen. | 74.0% | | 13.9% | | 12.2% |
| Ich suchte einen Ausgleich zu meinen anderen Tätigkeiten im Beruf und/oder im Haushalt und in der Familie. | 47.3% | | 22.1% | | 30.6% |
| Ich wollte das Gemeindeleben und die Kirche aktiv mitprägen. | 16.4% | | 24.3% | | 59.3% |
| Ich wollte durch die Tätigkeit in der Kirchenpflege etwas dazu verdienen. | 81.6% | | 11.5% | | 6.8% |
| Ich wollte die geistige Verantwortung für die Gemeinde mittragen. | 29.1% | | 29.1% | | 41.9% |
| Ich wählte die Kirchenpflegetätigkeit als Zugang zu weiteren nebenamtlichen Behördenämtern (Schulpflege, Gemeinderat). | 95.4% | | 2.5% | | 2.1% |
| Ich wollte mit meinen Erfahrungen die Zukunft der nächsten Generation mitgestalten. | 34.1% | | 29.9% | | 36.0% |
| Ich wollte mein Können umfassender einsetzen. | 33.9% | | 32.3% | | 33.8% |

Wie erleben Sie Ihre Tätigkeit als Kirchenpfleger/in?

In der folgenden Liste finden Sie Aussagen, die verschiedene Tätigkeiten beschreiben. Ob Sie nun schon lange oder erst kurz im Amt sind, kreuzen Sie bitte an, wie stark jede Aussage auf Ihre Miliztätigkeit zutrifft. Wenn Sie einer Aussage nicht zustimmen, bedeutet das nicht unbedingt eine Kritik an Ihrer Tätigkeit als Kirchenpfleger/in.

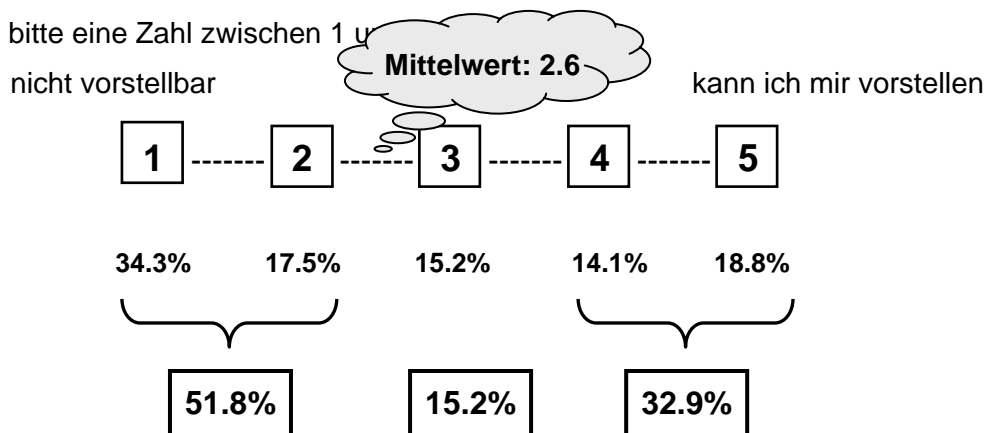
| Die von mir ausgeübte Tätigkeit als Kirchenpfleger/in ... | stimme über- haupt nicht zu | stimme eher nicht zu | teils - teils | stimme eher zu | stimme voll und ganz zu |
|---|-----------------------------------|----------------------------|------------------|-------------------|----------------------------------|
| ... ist vielfältig und abwechslungsreich. | 2.9% | 15.5% | 81.6% | | |
| ... bietet Herausforderungen, an denen ich wachsen kann. | 6.8% | 16.6% | 76.6% | | |
| ... ermöglicht mir, meine Ideen zu verwirklichen. | 16.9% | 45.6% | 37.5% | | |
| ... bietet die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung. | 6.8% | 21.8% | 71.4% | | |
| ... bietet die Möglichkeit, neue Dinge kennen zu lernen. | 4.2% | 14.2% | 81.5% | | |
| ... lässt mich mit meinen Fähigkeiten etwas Sinnvolles leisten. | 3.2% | 15.4% | 81.4% | | |
| ... bietet Raum für kreative Ideen. | 17.5% | 37.2% | 45.3% | | |
| ... bietet die Möglichkeit, enge Kontakte zu Menschen aufzubauen. | 10.8% | 29.1% | 60.1% | | |
| ... ermöglicht, eigenverantwortlich Entscheidungen zu treffen. | 14.4% | 34.3% | 51.4% | | |
| ... ist für meine berufliche Karriere nützlich. | 77.1% | 16.7% | 6.2% | | |
| ... bietet mir die Möglichkeit, mich mit Themen zu beschäftigen, die in meinem Leben wichtig sind. | 12.1% | 29.2% | 58.7% | | |
| ... erlaubt mir, meine eigenen Wertvorstellungen umzusetzen. | 16.7% | 39.7% | 43.5% | | |
| ... lässt es zu, dass ich selbständig arbeite. | 12.9% | 30.7% | 56.4% | | |
| ... berührt mich persönlich stark. | 18.5% | 32.7% | 48.8% | | |
| ... lässt es nicht zu, dass mir jemand vorschreibt, was ich zu tun habe. | 52.2% | 32.0% | 15.7% | | |
| ... ermöglicht es, mit anderen zusammen zu arbeiten. | 2.5% | 13.5% | 83.9% | | |
| ... bietet mir die Möglichkeit, mich als Mensch weiterzuentwickeln. | 7.1% | 20.6% | 72.2% | | |
| ... erlaubt es, Probleme der Gesellschaft und der Kirche vom Zentrum der biblischen Botschaft her zu überdenken und zu lösen. | 20.6% | 33.8% | 45.6% | | |
| ... ermöglicht Erfahrungen und Stärkungen meines Glaubenslebens. | 24.1% | 32.0% | 43.9% | | |

- **Wo würden Sie Ihre Miliztätigkeit auf einer Skala, die bei unbezahlter Freiwilligenarbeit beginnt und bei Erwerbstätigkeit endet, einstufen?**



- **Könnten Sie sich vorstellen, zu einem anderen Zeitpunkt auch eine andere Miliztätigkeit (Schulbehörde, Gemeinderat) auszuüben?**

Kreuzen Sie bitte eine Zahl zwischen 1 und 5



- **Sind Sie neben Ihrer Miliztätigkeit zusätzlich freiwillig oder ehrenamtlich tätig?**
(Hierzu zählen nicht: Hausarbeit, Familienarbeit, Aktivgrossmutter, Hilfe bei Verwandten, o.ä.)

49.8% ja 13.7% nein, Freiwilligentätigkeit(en) aufgegeben 36.5% nein

Ja, und zwar folgende Tätigkeit(en):

- 1.2% Büro und Verwaltung
- 1.4% Finanzen und Rechnungswesen
- 0.5% Verkauf und Kundenberatung
- 0.2% Human Resource Management / Aus- & Weiterbildung
- 18.0% Medizin, Pflege und Soziales
- 1.2% Gewerbliche Tätigkeiten und Logistik
- 14.9% Diverse Tätigkeiten
- 15.2% Kirche
- 43.1% Verein, Stiftung, Partei
- 4.3% Hausfrau/Hausmann

Kirchenpfleger/innen, die neben ihrer Miliztätigkeit noch freiwillig tätig sind: Anzahl Stunden pro Monat

- 30.6% bis 4 Stunden pro Monat
- 41.4% 4.25 bis 10 Stunden pro Monat
- 28.1% mehr als 10 Stunden pro Monat

Im Folgenden geht es um den Vergleich Ihrer Miliztätigkeit mit Ihrer Haupttätigkeit (Erwerbstätigkeit, selbständige Tätigkeit bzw. Tätigkeit als Hausfrau/Hausmann) und mit Ihrer eventuellen zusätzl. Freiwilligentätigkeit. (Bitte machen Sie in jede Zeile nur ein Kreuz.)

432 Personen geben an, nicht (bzw. nicht mehr) zusätzlich freiwillig tätig zu sein; für diese Gruppe entfällt daher der Vergleich mit der Freiwilligentätigkeit:

| Welche Tätigkeit ... | Meine Kirchenpflegetätigkeit | Meine Haupttätigkeit | Meine zusätzliche Freiwilligentätigkeit | Es besteht kein Unterschied |
|---|------------------------------|----------------------|---|-----------------------------|
| ... bietet mehr Gestaltungsspielraum? | 17.1% | 60.2% | – | 21.4% |
| ... ist stärker am Gemeinwohl orientiert? | 64.8% | 9.5% | – | 23.6% |
| ... verlangt mehr persönliches Engagement? | 21.4% | 47.0% | – | 31.1% |
| ... bringt mehr Anerkennung und Ansehen? | 20.0% | 38.4% | – | 41.1% |
| ... stellt höhere Anforderungen an die Qualität der Arbeit? | 11.7% | 44.8% | – | 43.6% |
| ... bietet mehr Entscheidungsspielraum? | 19.9% | 55.5% | – | 24.6% |
| ... ist mehr von Pflicht geprägt? | 28.9% | 34.7% | – | 36.4% |
| ... lässt Sie mehr hinter dem stehen, was Sie tun? | 12.1% | 30.8% | – | 56.7% |
| ... ist ganzheitlicher? | 15.5% | 42.5% | – | 42.0% |
| ... lässt Sie leichter den Sinn dessen erkennen, was Sie tun? | 17.5% | 29.6% | – | 52.6% |
| ... lässt Sie eher „eintauchen“ und sich selbst vergessen? | 18.0% | 34.8% | – | 45.9% |
| ... macht mehr Spass? | 14.6% | 32.8% | – | 51.1% |
| ... bietet mehr finanzielle Entschädigung? | 12.8% | 76.3% | – | 10.4% |

Die 428 Personen, die zusätzlich freiwillig tätig sind, können die Kirchenpflegetätigkeit mit der Haupttätigkeit und der Freiwilligentätigkeit vergleichen:

| Welche Tätigkeit ... | Meine Kirchenpflegetätigkeit | Meine Haupttätigkeit | Meine zusätzliche Freiwilligentätigkeit | Es besteht kein Unterschied |
|---|------------------------------|----------------------|---|-----------------------------|
| ... bietet mehr Gestaltungsspielraum? | 14.2% | 46.7% | 10.2% | 28.9% |
| ... ist stärker am Gemeinwohl orientiert? | 58.8% | 7.6% | 6.9% | 26.8% |
| ... verlangt mehr persönliches Engagement? | 25.8% | 36.9% | 8.0% | 29.3% |
| ... bringt mehr Anerkennung und Ansehen? | 21.8% | 33.2% | 4.5% | 41.0% |
| ... stellt höhere Anforderungen an die Qualität der Arbeit? | 12.7% | 42.2% | 2.6% | 42.5% |
| ... bietet mehr Entscheidungsspielraum? | 16.9% | 48.7% | 10.4% | 24.0% |
| ... ist mehr von Pflicht geprägt? | 26.9% | 35.2% | 2.6% | 35.2% |
| ... lässt Sie mehr hinter dem stehen, was Sie tun? | 11.4% | 20.0% | 5.7% | 62.9% |
| ... ist ganzheitlicher? | 14.2% | 38.7% | 6.0% | 41.1% |
| ... lässt Sie leichter den Sinn dessen erkennen, was Sie tun? | 11.0% | 20.3% | 6.9% | 61.8% |
| ... lässt Sie eher „eintauchen“ und sich selbst vergessen? | 15.1% | 26.9% | 18.7% | 39.3% |
| ... macht mehr Spass? | 11.6% | 21.6% | 14.5% | 52.3% |
| ... bietet mehr finanzielle Entschädigung? | 22.1% | 63.8% | 2.4% | 11.7% |

Rahmenbedingungen der Kirchenpflegetätigkeit

Die folgenden Fragen beziehen sich auf das Umfeld und den Rahmen, in den Ihre Tätigkeit als Kirchenpfleger/in eingebettet ist. Bitte kreuzen Sie an, wie stark Sie den einzelnen Aussagen zustimmen.

| | stimme über- haupt nicht zu | stimme eher nicht zu | teils - teils | stimme eher zu | stimme voll und ganz zu |
|---|--------------------------------------|----------------------------|------------------|-------------------|----------------------------------|
| Ich wurde gut auf meine Kirchenpflegetätigkeit vorbereitet. | 42.6% | 28.4% | 29.0% | | |
| Wenn Probleme auftauchen, finde ich einen Ansprechpartner. | 5.2% | 18.2% | 76.6% | | |
| Ich habe die Möglichkeit, mich für neue Aufgaben weiterzubilden. | 7.9% | 16.3% | 75.8% | | |
| Mein Arbeitgeber stellt mich zeitlich für die Kirchenbehördentätigkeit frei, ohne dass mir daraus berufliche Nachteile entstehen. | 44.2% | 11.4% | 44.4% | | |
| Manchmal beschäftigen mich Probleme aus der Kirchenpflegetätigkeit noch lange Zeit, so dass ich nicht „abschalten“ kann. | 34.4% | 30.0% | 35.6% | | |
| In unserer Kirchenpflege geht man respektvoll miteinander um. | 4.3% | 10.3% | 85.4% | | |
| Es gibt bei meiner Tätigkeit als Kirchenpfleger/in Aufgaben, die mich überfordern. | 65.3% | 20.8% | 13.9% | | |
| Meine Verbesserungsvorschläge stossen bei den Kolleg/innen in der Kirchenpflege auf Interesse. | 5.2% | 26.8% | 68.0% | | |
| Unsere Kirchenpflege gestaltet und pflegt das Gemeindeleben im Hören auf das Evangelium. | 11.2% | 31.0% | 57.8% | | |
| Der Leistungsdruck bei der Tätigkeit als Kirchenpfleger/in ist hoch. | 32.9% | 34.2% | 32.9% | | |
| Manchmal ist die Kommunikation mit den „Hauptamtlichen“, z.B. den Pfarrpersonen oder den angestellten Mitarbeitern schwierig. | 55.5% | 22.4% | 22.1% | | |
| Manchmal habe ich als Kirchenpfleger/in das Gefühl, ausgenutzt zu werden. | 73.1% | 12.7% | 14.1% | | |
| Wer mit eigenen Ideen die Kirche vor Ort weiterentwickeln möchte, ist in der Kirchenpflege an der richtigen Stelle. | 12.6% | 31.8% | 55.6% | | |
| Ich habe die Gelegenheit, viele interessante Menschen kennen zu lernen, und kann dadurch mein Beziehungsnetz ausbauen. | 9.5% | 27.2% | 63.3% | | |
| Ich werde gut über die Dinge informiert, die für meine Kirchenpflegetätigkeit wichtig sind. | 8.0% | 27.9% | 64.1% | | |
| Es ist wichtig, dass ich Vorgaben des Kirchenrates des Kantons Zürich und/oder der Kirchensynode des Kantons Zürich einhalte. | 14.3% | 30.3% | 55.4% | | |
| Manchmal werden Entscheidungen der Kirchenpflege von Gemeindegliedern, Pfarrern oder anderen Behörden zu wenig respektiert. | 55.6% | 27.3% | 17.2% | | |

Anforderungen, Rekrutierung, Rücktrittsgründe

Wenn Sie bei der Suche nach einem neuen Kirchenpflegemitglied auf ein Anforderungsprofil zurückgreifen könnten, welche Anforderungen würden Sie für wichtig halten?

| | unwichtig | eher unwichtig | teils-teils | eher wichtig | wichtig |
|--|-----------|----------------|-------------|--------------|---------|
| Positive Beziehung zur Kirche und zum christlichen Glauben | 2.5% | 10.2% | | 87.3% | |
| Interesse an der Mitgestaltung des kirchlichen Lebens am Ort | 0.7% | 6.5% | | 92.8% | |
| Freude daran, neue Leute kennen zu lernen | 8.3% | 23.3% | | 68.4% | |
| Führungserfahrung | 19.9% | 44.9% | | 35.2% | |
| Zeitliche Flexibilität | 4.0% | 24.6% | | 71.4% | |
| Fähigkeit, sich und sein Können in eine Gruppe einzubringen | 0.7% | 8.6% | | 90.7% | |
| Bereitschaft, sich weiterzubilden | 8.8% | 29.3% | | 61.9% | |
| Fähigkeit, zwischen Konfliktparteien vermitteln zu können | 6.4% | 27.2% | | 66.3% | |
| Vertiefte Kenntnisse im Bereich des zukünftigen Ressorts | 20.6% | 35.8% | | 43.6% | |
| Gute Schulbildung mit anschliessender Berufslehre/Ausbildung | 20.3% | 30.8% | | 49.0% | |
| Organisationstalent | 7.2% | 36.8% | | 56.0% | |
| Hohe Einsatzbereitschaft | 1.3% | 18.9% | | 79.8% | |
| Gut mit Menschen umgehen können | 0.2% | 8.0% | | 91.8% | |
| Sicherheit im mündlichen und schriftlichen Ausdruck | 8.5% | 32.1% | | 59.4% | |
| Bereitschaft, am kirchlichen Leben teilzunehmen | 1.6% | 13.2% | | 85.2% | |
| Belastbarkeit | 2.5% | 18.2% | | 79.3% | |
| 9.0% Andere Anforderungen: | | | | | |

▪ **Welche Möglichkeiten der Rekrutierung eines neuen Kirchenbehördenmitgliedes kämen für Sie in Frage?** (Mehrfachantworten möglich)

79.9% An einer Gemeinde- oder Kirchgemeindeversammlung auf die freiwerdende Stelle hinweisen

14.6% Vereine in die Kandidatensuche mit einbeziehen, z.B. den Gewerbeverein, den Sportverein

86.5% Die bestehende Kirchenpflege sucht nach geeigneten Kandidat/innen

72.3% Pfarrpersonen und angestellte Mitarbeiter in die Suche miteinbeziehen

45.3% Die Kirchenpflege erstellt ein Anforderungsprofil und sucht anhand dieses Profils

47.8% Ausschreibung des freiwerdenden Amtes im Gemeindeblatt, einer Tageszeitung, im Internet

26.2% Politische Parteien anfragen, nach geeigneten Kandidaten zu suchen

26.8% Eine Wählervereinigung mit der Kandidatensuche beauftragen

7.1% Andere:

Was wäre aus Ihrer Sicht notwendig, um die Mitwirkungsbereitschaft in der Kirchenpflege zu stärken? Wie sehr stimmen Sie den folgenden Vorschlägen zu?

| | stimme über- haupt nicht zu | stimme eher nicht zu | teils- teils | stimme eher zu | stimme voll und ganz zu |
|--|--------------------------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|----------------------------------|
| Bessere zeitliche Freistellung durch den Arbeitgeber, ohne die Gefahr von Karrierenachteilen | 24.6% | 23.2% | | 52.2% | |
| Bessere finanzielle Entschädigung | 33.3% | 27.5% | | 39.2% | |
| Grössere soziale Anerkennung im gesellschaftlichen Umfeld | 23.4% | 24.6% | | 52.1% | |
| Entlastung von verwaltungsmässigen Tätigkeiten durch ein Sekretariat oder eine administrative Leitung | 11.9% | 20.4% | | 67.7% | |
| Öffentlich-rechtliche Anerkennung von Miliztätigkeit | 11.2% | 18.1% | | 70.7% | |
| Anerkennung von Milizleistungen im beruflichen Umfeld | 11.6% | 17.7% | | 70.7% | |
| Entlastung von beaufsichtigenden Aufgaben durch die Bildung landeskirchlicher Stellen | 47.0% | 28.7% | | 24.3% | |
| Bessere Schulungs- und Beratungsunterstützung durch die evang.-ref. Landeskirche | 41.9% | 34.1% | | 24.0% | |
| Erhöhung der Gestaltungsmöglichkeiten in Kirchenpflegen | 31.9% | 36.5% | | 31.6% | |
| Entlastung von Aufgaben des Gemeindeaufbaues durch die Bildung eines Gemeindevorstandes (analog dem katholischen Pfarreirat) | 57.8% | 24.0% | | 18.2% | |
| Anrechnung der Miliztätigkeit an Renten-Beiträge | 24.8% | 12.8% | | 62.4% | |
| Mehr Unterstützung durch den Kirchenrat bei personellen Problemen in der Kirchgemeinde | 38.1% | 28.2% | | 33.7% | |
| 5.9% Anderes: | | | | | |

Unten sind verschiedene Gründe für Rücktritte aus der Kirchenpflege aufgelistet. Bitte geben Sie an, ob die genannten Punkte für Sie mögliche Rücktrittsgründe wären.

| | Ja | Nein |
|---|-------|-------|
| Berufliche Gründe | 77.6% | 22.4% |
| Familiäre Gründe | 81.3% | 18.7% |
| Zeitlicher Aufwand zu gross | 75.6% | 24.4% |
| Schwierigkeiten mit anderen Kirchenpfleger/innen | 46.0% | 54.0% |
| Gesundheitliche Gründe | 91.1% | 8.9% |
| Finanzielle Einbussen zu gross | 19.2% | 80.8% |
| Schwierigkeiten mit den Pfarrer/innen und/oder angestellten Mitarbeitern | 44.4% | 55.6% |
| Zu wenig geistliche Verantwortung übernehmen zu können | 12.0% | 88.0% |
| Schwierigkeiten mit Kirchgemeindemitgliedern | 20.4% | 79.6% |
| Mich überfordert zu fühlen | 59.9% | 40.1% |
| Mich ausgenutzt zu fühlen | 55.4% | 44.6% |
| Meine Vorstellungen nicht verwirklichen zu können | 30.3% | 69.7% |
| Schwierigkeiten mit gesamtkirchlichen Stellen, Bezirkskirchenpflege oder dem Kirchenrat | 35.8% | 64.2% |
| 8.6% Andere Gründe: | | |

- **Gab es Momente, in denen Sie sich überlegten, die Tätigkeit als Kirchenpfleger/in zu beenden?**

47.6% ja 52.4% nein

Falls ja, was waren die Gründe? Bitte kreisen Sie in obenstehender Liste jene Rücktrittsgründe ein, an die Sie persönlich gedacht haben.

10.6% Berufliche Gründe

10.6% Familiäre Gründe

21.0% Zeitlicher Aufwand zu gross

18.1% Schwierigkeiten mit anderen Kirchenpfleger/innen, mit den Pfarrer/innen und/oder angestellten Mitarbeitern, mit Kirchgemeindemitgliedern, mit gesamtkirchlichen Stellen, Bezirkskirchenpflege oder dem Kirchenrat

5.3% Gesundheitliche Gründe

1.8% Finanzielle Einbussen zu gross

3.9% Zu wenig geistliche Verantwortung übernehmen zu können, meine Vorstellungen nicht verwirklichen zu können

11.9% Mich überfordert, ausgenutzt zu fühlen

3.3% Andere Gründe

Potenzial der Mitwirkung in der Kirchenbehörde

Welche der nachfolgenden Kompetenzen konnten Sie durch Ihre Miliztätigkeit erwerben oder erweitern?

| | gar nicht | wenig | mittel | stark |
|---|-----------|-------|--------|-------|
| Fachkompetenz (Kenntnisse und Fähigkeiten im Hinblick auf das Tätigkeitsfeld; Fachwissen) | 6.1% | 24.1% | 47.4% | 22.4% |
| Methodenkompetenz (Fähigkeit, Instrumente und Vorgehensweisen, die für den Tätigkeitsbereich erforderlich sind, zielgerichtet anwenden können) | 10.1% | 35.7% | 44.7% | 9.4% |
| Soziale Kompetenz (Fähigkeit, soziale Interaktionen erfolgreich gestalten können, z.B. Teamarbeit, Kommunikation, Konflikt, etc.) | 5.3% | 18.1% | 50.1% | 26.6% |
| Führungskompetenz (Fähigkeit, Akzeptanz von anderen Personen zu erreichen und zur Erreichung der Ziele der Kirchgemeinde gewinnen können) | 9.0% | 26.1% | 45.9% | 19.0% |
| Selbstkompetenz (Fähigkeit, sich selbst zu beurteilen und weiterzuentwickeln) | 6.5% | 25.3% | 49.1% | 19.1% |

Kreuzen Sie bitte an, wie häufig Sie die durch Ihre Miliztätigkeit erworbenen Kompetenzen in Ihre anderen Tätigkeiten in Beruf und/oder Haushalt einbringen konnten.

| | nie | selten | manchmal | häufig |
|---|-------|--------|----------|--------|
| Fachkompetenz (Kenntnisse und Fähigkeiten im Hinblick auf das Tätigkeitsfeld; Fachwissen) | 18.6% | 41.0% | 33.9% | 6.5% |
| Methodenkompetenz (Fähigkeit, Instrumente und Vorgehensweisen, die für den Tätigkeitsbereich erforderlich sind, zielgerichtet anwenden können) | 20.0% | 40.5% | 32.1% | 7.4% |
| Soziale Kompetenz (Fähigkeit, soziale Interaktionen erfolgreich gestalten können, z.B. Teamarbeit, Kommunikation, Konflikt, etc.) | 8.3% | 22.2% | 47.6% | 21.9% |
| Führungskompetenz (Fähigkeit, Akzeptanz von anderen Personen zu erreichen und zur Erreichung der Ziele der Kirchgemeinde gewinnen können) | 15.8% | 32.8% | 38.3% | 13.2% |
| Selbstkompetenz (Fähigkeit, sich selbst zu beurteilen und weiterzuentwickeln) | 10.2% | 24.7% | 47.9% | 17.2% |

Anerkennung und Wertschätzung

Die folgenden Fragen gehen auf die Anerkennung und Wertschätzung Ihrer Kirchenpflege­tätigkeit ein.

| Wie gross sind Anerkennung und Wertschätzung ... | sehr gering | eher gering | mittel | eher gross | sehr gross |
|--|-------------|-------------|--------|------------|------------|
| ... von den Kirchgemeindemitgliedern | 10.7% | 28.9% | 60.4% | | |
| ... von den angestellten Mitarbeiter/innen | 6.1% | 29.4% | 64.5% | | |
| ... von den Pfarrer/innen | 6.6% | 22.4% | 71.0% | | |
| ... von Ihrer Familie, Verwandten, Freunden und Nachbarn | 20.0% | 41.7% | 38.3% | | |
| ... von Arbeitskolleg/innen | 55.7% | 31.9% | 12.4% | | |
| ... von Ihrem Arbeitgeber | 56.4% | 27.5% | 16.1% | | |
| ... von der Gemeindebehörde | 38.4% | 35.5% | 26.1% | | |
| ... vom Kirchenrat des Kanton Zürich | 32.1% | 36.8% | 31.1% | | |

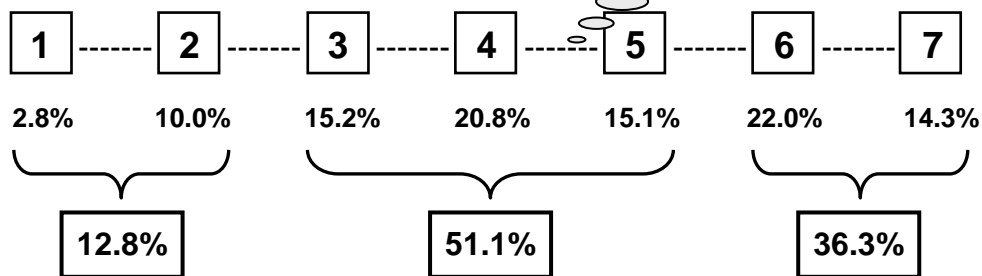
- Sie erhalten für Ihre Miliztätigkeit ein finanzielles Entgelt. Wie angemessen finden Sie die Entschädigung, die Sie für Ihre Kirchenpflege­­tätigkeit erhalten?**

Kreuzen Sie bitte eine Zahl zwischen 1 und 7 an.

völlig unangemessen

unentschieden

völlig angemessen



- Gibt es rund um Ihre Kirchenpflege­­tätigkeit Dinge, die Ihnen nicht gefallen und bei denen sich etwas ändern soll? Nennen Sie eventuell auch allfällige Verbesserungsvorschläge.**

.....

.....

Angaben zur Person

Es folgen Fragen zu Ihrer Person. Falls Sie eine Frage nicht beantworten möchten, überspringen Sie diese einfach.

▪ **Alter:**

- 0.6% unter 25 Jahre
- 4.8% 25 - 34 Jahre
- 25.8% 35 - 44 Jahre
- 32.7% 45 - 54 Jahre
- 26.0% 55 - 65 Jahre
- 10.0% über 65 Jahre

▪ **Geschlecht:**

- 58.0% weiblich
- 42.0% männlich

▪ **Welches ist Ihr höchster Ausbildungsabschluss?** (Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

- 0.3% Primar- / Grundschule
- 2.4% Oberstufe
- 3.9% Gymnasium
- 33.2% Berufsschule
- 31.8% Fachhochschule
- 19.4% Universität, ETH
- 8.9% Andere:

▪ **Sind Sie neben Ihrer Miliztätigkeit erwerbstätig?**

- 72.6% ja
- 27.4% nein

Ja, und zwar mit einem Beschäftigungsgrad von %

- 10.8% bis und mit 25 %
- 18.0% 26 bis und mit 50 %
- 12.8% 51 bis und mit 75 %
- 13.6% 75 bis und mit 99 %
- 44.8% 100 %

▪ **Was ist Ihre berufliche Tätigkeit?**

- 14.0% Büro und Verwaltung
- 7.4% Finanzen und Rechnungswesen
- 1.9% Informatik und Telekommunikation
- 4.7% Verkauf und Kundenberatung
- 0.8% Marketing, Werbung und PR
- 2.8% Human Resource Management / Aus- & Weiterbildung
- 4.7% Technische & naturwissenschaftliche Berufe
- 18.7% Medizin, Pflege und soziale Berufe
- 5.7% Gewerbliche und industrielle Berufe, Produktion und Logistik
- 19.5% Diverse Berufe
- 19.8% Hausfrau/Hausmann, Rentner/Rentnerin

- **Haben Sie aufgrund Ihrer Miliztätigkeit Ihre Erwerbstätigkeit reduziert?**

90.5% nein 9.5% ja

Falls ja, erhalten Sie dafür Lohnausgleich von Ihrem Arbeitgeber?

97.0% nein 3.0% ja

- **Welche berufliche Position haben Sie (bzw. hatten Sie, als Sie das letzte Mal erwerbstätig waren)?** (Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

43.7% Anstellung ohne Kaderfunktion

39.1% Anstellung mit Kaderfunktion

17.2% Selbständig

- **Für welchen Aufgabenbereich (Ressort) sind Sie in der Kirchenpflege zuständig?** (Mehrfachantworten möglich)

14.4% Präsidium, und andere(s) Ressort(s)

13.9% Vizepräsidium, und andere(s) Ressort(s)

4.6% Personelles, und andere(s) Ressort(s)

10.2% Gottesdienst und Musik, und andere(s) Ressort(s)

10.7% Religionspädagogik, und andere(s) Ressort(s)

5.2% Erwachsenenbildung, und andere(s) Ressort(s)

4.3% Gemeindediakonie, und andere(s) Ressort(s)

4.2% Öffentlichkeitsarbeit, und andere(s) Ressort(s)

5.0% OeME / Ökumene, Mission, und andere(s) Ressort(s)

..0.5% Freiwilligenarbeit und andere(s) Ressort(s)

..4.0% Aktuariat, und andere(s) Ressort(s)

..9.2% Finanzen, und andere(s) Ressort(s)

10.8% Liegenschaften, und andere(s) Ressort(s)

..2.2% Anderes

- **Seit wie vielen Jahren sind Sie als Kirchenpflegerin / Kirchenpfleger tätig?**

33.0% unter 2 Jahre

10.9% 2 bis unter 4 Jahre

26.0% 4 bis unter 6 Jahre

18.8% 6 bis unter 10 Jahre

7.3% 10 bis unter 15 Jahre

3.9% 15 und mehr Jahre

▪ **Wie viel Zeit wenden Sie durchschnittlichen im Monat für Ihre Kirchenpflege-
tätigkeit auf?**

Sitzungsarbeit:

45.1% bis 5 Stunden pro Monat
41.9% 5.25 bis 10 Stunden pro Monat
12.8.6% mehr als 10 Stunden pro Monat
4.5% keine Sitzungszeit

Kirchliche Repräsentationsaufgaben:

56.6% bis 4 Stunden pro Monat
17.1% 4.25 bis 10 Stunden pro Monat
12.2.0% mehr als 10 Stunden pro Monat
24.3% keine Repräsentationszeit

Ressortgebundene Aufgaben:

14.9% bis 4 Stunden pro Monat
47.2% 4.25 bis 10 Stunden pro Monat
31.6% mehr als 10 Stunden pro Monat
6.3% keine ressortgebundene Zeit

Anderes:

44.7% bis 4 Stunden pro Monat
22.0% 4.25 bis 10 Stunden pro Monat
4.4% mehr als 10 Stunden pro Monat
28.9% keine Zeit für „Anderes“

Alles in Allem Stunden pro Monat:

14.3% bis 10 Stunden pro Monat
39.2% bis 20 Stunden pro Monat
22.0% bis 30 Stunden pro Monat
24.5% mehr als 30 Stunden pro Monat

▪ **Sozialindex**

| | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| 7.4% SI 100-103 | 4.0% SI 104 | 8.8% SI 105 | 6.7% SI 106 |
| 2.2% SI 107 | 7.5% SI 108 | 5.5% SI 109 | 6.6% SI 110 |
| 8.0% SI 111 | 12.5% SI 112 | 11.5% SI 113 | 8.5% SI 114 |
| 10.9% SI 116-120 | | | |

**Wollen Sie etwas zu Ihrer Kirchenpflegetätigkeit ergänzen oder zum Fragebogen
anmerken? Nutzen Sie bitte die folgenden Zeilen:**

.....

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Bitte schicken Sie den Fragebogen im vorfrankierten Antwortcouvert an
 ETH Zürich, Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften, 8032 Zürich