

Arbeit in der Kirche

Analyse einer bundesweiten Befragung von Beschäftigten in den beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas

Hermann Lührs

hermann.luehrs@uni-tuebingen.de

Institut für Politikwissenschaft

Professur für politische Wirtschaftslehre

Melanchthonstr. 36

72074 Tübingen

<http://www.wip-online.org>

EBERHARD KARLS

UNIVERSITÄT
TÜBINGEN



Zum Autor:

Der Sozialwissenschaftler Hermann Lührs (geb. 1958), Studium in Göttingen mit den Schwerpunkten Soziologie und Politik ist langjähriger Mitarbeiter einer Einrichtung der evangelischen Entwicklungshilfe. Lührs promoviert am Institut für Politikwissenschaft der Uni Tübingen über Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen in den beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas.

ISSN 1614-5925

© Tübingen 2008

Hermann Lührs

Hinweis zu den Nutzungsbedingungen:

Nur für nichtkommerzielle Zwecke im Bereich der wissenschaftlichen Forschung und Lehre und ausschließlich in der von der WiP-Redaktion veröffentlichten Fassung – vollständig und unverändert! – darf dieses Dokument von Dritten weitergegeben sowie öffentlich zugänglich gemacht werden.

Abstract

Die Untersuchung gibt Auskunft über Beschäftigungsdaten, Einstellungen und arbeitspolitische Haltungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in kirchlichen und diakonisch-karitativen Einrichtungen in Deutschland. Analysiert werden Indikatoren zum Arbeitsverständnis, zu sichtbarer Kirchlichkeit, zum Bezug auf Gewerkschaften und zur Handlungs- und Konfliktorientierung der Beschäftigten hinsichtlich der Gestaltung ihrer eigenen Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Der Untersuchung liegt ein Datensatz von über 2.600 Fällen zugrunde. Der Datensatz geht aus einer bundesweiten Fragebogenbefragung von kirchlich Beschäftigten hervor, die im Zeitraum 2006 - 2007 durchgeführt worden ist. Die gefundenen Ergebnisse haben inhaltliche und typologische Relevanz über die Stichprobe hinaus, insbesondere für den Bereich der evangelischen Kirchen und die Diakonie.

In der Zusammenschau zeigt sich ein evidenten Spannungsverhältnis zwischen institutioneller Bindung, Selbstverständnis und Handlungsorientierung kirchlich Beschäftigter auf der einen Seite und dem Selbstverständnis der Kirchen über den Charakter und die Regulierungsweise der kirchlichen Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeziehungen auf der anderen Seite.

The study provides information on employment data, views and attitudes of employees of church-related welfare institutions in Germany concerning industrial relations, institutional loyalty and conflict orientation.

The analysis is based on a sample of more than 2.600 cases, derived from a nationwide questionnaire survey, which has been carried out in the period 2006 - 2007. The results found are typologically relevant beyond the sample itself. They have particular importance to the protestant churches and its Diakonie.

The results show evident tension between self-understanding and conflict orientation of employees in church related organizations on the one hand and the self-understanding of the churches about the nature and regulation system of work and employment conditions within church related organizations especially in respect to the role of labour dispute and trade unions.

Abstract	3
1 Vorwort.....	7
2 Zusammenfassung der Ergebnisse	8
<i>2.1 Institutionelle Orientierung.....</i>	<i>9</i>
<i>2.2 Arbeitsverständnis / Arbeitgeberwahl.....</i>	<i>10</i>
<i>2.3 Konfliktorientierung.....</i>	<i>10</i>
<i>2.4 Indexausprägungen nach Funktionsbereichen</i>	<i>11</i>
<i>2.5 Genderbezogene Indexausprägungen</i>	<i>12</i>
3 Rahmen der Untersuchung.....	13
<i>3.1 Hintergrund und Zielsetzung.....</i>	<i>13</i>
<i>3.2 Anschluss an die Studie von Beyer/Nutzinger von 1991 und theoretische Erweiterung</i>	<i>14</i>
<i>3.3 Ablauf des Projektes und methodisches Vorgehen.....</i>	<i>17</i>
<i>3.4 Zur Repräsentativität der vorliegenden Untersuchung</i>	<i>19</i>
4 Analyse der Häufigkeitsauszählung des Fragebogens	24
<i>4.1 Zusammenfassung nach thematischen Bereichen</i>	<i>24</i>
<i>4.2 Häufigkeitsauszählung nach Funktionsbereichen</i>	<i>33</i>
5 Aggregierte Indices und deren Analyse	36
<i>5.1 Begründung, methodische Erläuterungen und Beschreibung</i>	<i>36</i>
<i>5.2 Auszählung und Korrelationsanalyse der Indices.....</i>	<i>40</i>

<i>5.3 Analyse der Indices nach Gruppen.....</i>	43
Literatur	48
Anhang 1	49
Anhang 2	64

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Institutionelle Orientierung	9
Abbildung 2: Arbeitsverständnis und Arbeitgeberwahl	10
Abbildung 3: Handlungs- und Konfliktorientierung.....	10
Tabelle 1: Verteilung Deutungsmuster	16
Tabelle 2: Relevanzparameter zur Grundgesamtheit	20
Tabelle 3: Relevanzparameter Diakonie	21
Tabelle 4: Thematischer Aufbau des Fragebogens	24
Tabelle 5: Abweichungen nach Funktionsbereichen	33
Tabelle 6: Übersicht aggregierte Indices.....	38
Tabelle 7: Dimension 1 - Institutionelle Orientierung.....	40
Tabelle 8: Dimension 2 - Arbeitsverständnis/ Arbeitgeberwahl.....	40
Tabelle 9: Dimension 3 - Konfliktorientierung.....	41
Tabelle 10: Indexkorrelationen.....	41
Tabelle 11: Gruppenspezifische Indexvergleiche	44
Tabelle 12: Gruppenspezifische Korrelationsanalysen	45

1 Vorwort

Arbeit in der Kirche - Die Kirchen in der Arbeitswelt

Die jüngste Debatte um den Mindestlohn hat auch die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände erreicht. Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in kirchlichen Einrichtungen stehen in der Kritik.

Vielfach werden die Kirchen als transzendentes, auf ein Jenseits hin orientiertes Phänomen betrachtet, das vor allem für das Seelenheil der Menschen zuständig sei. In den Sozialwissenschaften haben sie vielleicht deswegen wenig Beachtung gefunden. Die wenigen Arbeiten setzen sich kritisch mit ihrem Status als öffentlich-rechtliche Körperschaft auseinander und kategorisieren sie unter den „großen Interessengruppen“ (so früh Thomas Ellwein). In beiden Funktionen bewegen sie sich auch in der Arbeitswelt, als Seelsorger oder Anwalt der arbeitenden Menschen, die als Schwache der Unterstützung bedürfen.

Wenig untersucht ist ihre Rolle als Arbeitgeber; natürlich kennt man die Caritas und die Diakonie als Träger diverser Sozialer Dienste. Aber wie organisieren sie die Arbeit und die Aushandlung bei unterschiedlichen Interessen? Machen Kirchen einen Unterschied zu dem üblichen Verhalten von Kapitalisten – um eine zugespitzte Formel zu finden. Und was denken die Mitarbeiter?

Solche Aspekte stehen im Mittelpunkt des folgenden Forschungsberichtes. Neben dem Inhaltlichen ist die Analyse auch methodisch interessant, handelt es sich doch um eine Replikation einer älteren Studie. In the long run – wieder zugespitzt – hat sich an den Arbeitsbeziehungen im kirchlichen Bereich offenbar nicht viel geändert. Von Demokratie und Mitbestimmung ist auch dieser Bereich der Arbeitswelt eher entfernt. Zugleich weisen die Einstellungen der Mitarbeiter einige Besonderheiten auf, die in der Studie differenziert behandelt werden.

Der Hans-Böckler-Stiftung gilt unser Dank, denn sie hat das Projekt mit ihrer Förderung erst möglich gemacht.

Tübingen, im April 2008

Josef Schmid

2 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die hier vorgelegte Untersuchung gibt Auskunft über Beschäftigungsdaten, Einstellungen und arbeitspolitische¹ Haltungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in kirchlichen und diakonisch-karitativen Einrichtungen in Deutschland.

Der Untersuchung liegt ein Datensatz von 2.619 Fällen zugrunde, der aus einer bundesweiten Fragebogenbefragung von kirchlich Beschäftigten hervorgeht, die im Zeitraum 2006 - 2007 durchgeführt worden ist. Die gefundenen Ergebnisse haben inhaltliche und typologische Relevanz über die Stichprobe hinaus, insbesondere für den Bereich der evangelischen Kirchen und die Diakonie.

Von spezifischem Interesse war die Analyse der Einstellungen kirchlich Beschäftigter im Hinblick auf deren

1. Institutionelle Orientierung als Bindung an Praxisvollzüge sichtbarer Kirchlichkeit einerseits und positive Bezugnahmen auf Gewerkschaften sowie deren Einfluss in kirchlichen Einrichtungen andererseits;
2. Arbeitsverständnis und Arbeitgeberwahl im Rahmen glaubensbestimmter bzw. erwerbsbestimmter Kategorien und schließlich
3. Handlungs- und Konfliktorientierung hinsichtlich der Gestaltung und Änderung von Arbeits- und Einkommensbedingungen im Rahmen des kirchlich vorgegebenen Konflikt- und Sanktionsmodells bzw. eines interessenbasierten kollektiven Konfliktmodells.

Zur Operationalisierung dieser als theoretische Konstrukte nicht direkt beobachtbaren Größen wurden nach dem Konzept der multiplen Indikatorenwahl jeweils unterschiedliche Variablen des Fragebogens zu Indices aggregiert. Die wesentlichen Ergebnisse der darauf gerichteten Analysen

¹ Unter Arbeitspolitik wird der Prozess der Einflußnahme von betrieblichen, überbetrieblichen und staatlichen Handlungsträgern auf die Organisation des Arbeits- und Produktionsprozesses und seine sozialen Folgewirkungen - unter Berücksichtigung unterschiedlicher Interessenlagen - verstanden. Vergl. Keller 1997.

werden in den folgenden Diagrammen dargestellt und in fünf Punkten erläutert.

2.1 Institutionelle Orientierung

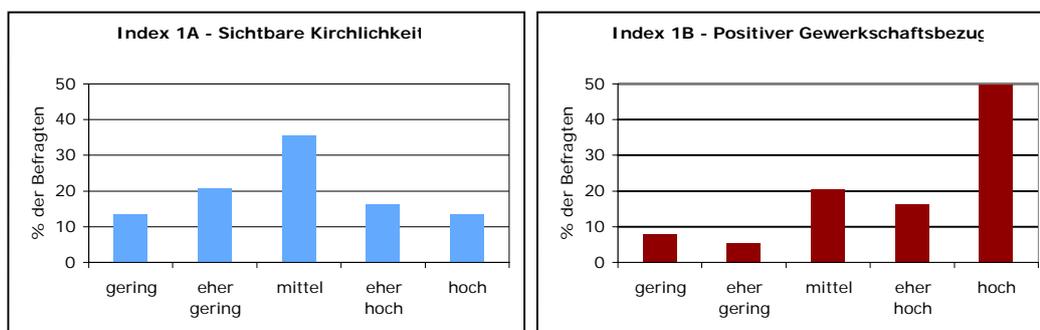


Abbildung 1: Institutionelle Orientierung

Die sichtbare Kirchlichkeit der Befragten (Kirchenmitgliedschaft, Übernahme kirchlicher Ämter, Teilnahme an Gottesdiensten und Andachten) ist annähernd normalverteilt und damit durch eine starke Mittelgruppe geprägt. Demgegenüber ist die positive Bezugnahme auf Gewerkschaften deutlich anders verteilt: Zwei Drittel der Befragten befürworten ausdrücklich einen größeren Einfluss der Gewerkschaften auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen in kirchlichen Einrichtungen.

Korrelationsanalysen beider Indices weisen ein weiteres wichtiges Ergebnis auf: Sichtbare Kirchlichkeit und positiver Bezug auf Gewerkschaften und deren Einfluss in kirchlichen Einrichtungen zeigen zueinander nur einen sehr schwachen Zusammenhang. Institutionelle Präferenzen der Befragten im Hinblick auf Kirche und Gewerkschaften stehen damit zueinander offenbar nicht im Gegensatz.

2.2 Arbeitsverständnis / Arbeitgeberwahl

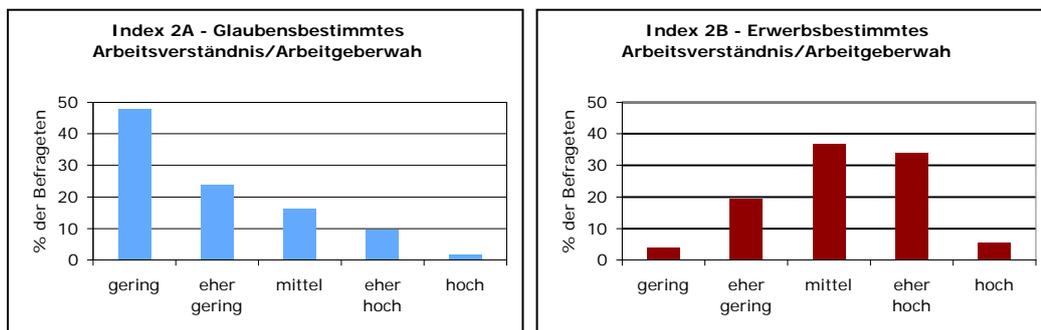


Abbildung 2: Arbeitsverständnis und Arbeitgeberwahl

Das Arbeitsverständnis und die Motivlagen, einen kirchlichen, bzw. konfessionellen Arbeitgeber zu wählen, sind für die weit überwiegende Mehrheit der Befragten nur in geringem oder eher geringem Maße glaubensbestimmt. Dagegen weist die Verteilung erwerbsbestimmter Kategorien die stärkste Gruppe im mittleren Bereich auf, ein deutlicher ausgeprägtes erwerbsbestimmtes Arbeitsverständnis überwiegt.

Die Korrelationsanalyse dieser Indices zeigt Zusammenhänge mit mittlerer Effektstärke. Ein stark ausgeprägtes glaubensbestimmtes Arbeitsverständnis korreliert mit einem eher schwächer ausgeprägten Erwerbsverständnis. Interessant ist aber, dass die Verteilung der Ausprägungen der Indices nicht umgekehrt symmetrisch ist. Eine berufliche Tätigkeit in kirchlichen Einrichtungen wird damit vielfach als Erwerbsarbeit auch dann verstanden, wenn ein glaubensbestimmtes Arbeitsverständnis vorliegt.

2.3 Konfliktorientierung

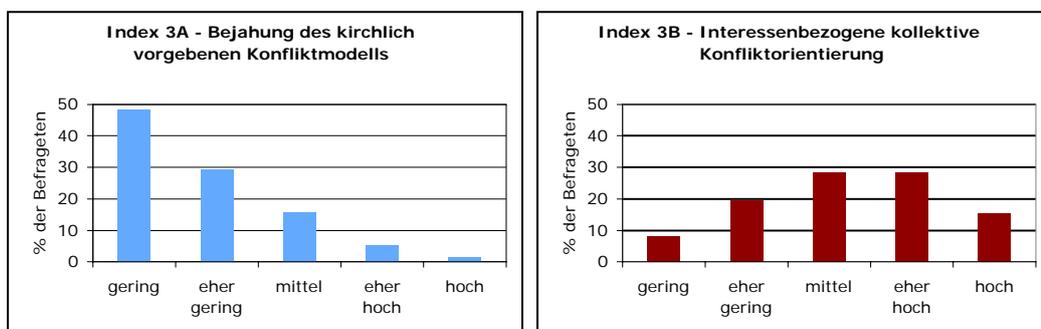


Abbildung 3: Handlungs- und Konfliktorientierung

Das besondere kirchlich vorgegebene Konflikt- und Sanktionsmodell (betriebliche Interessenvertretung als kirchliches Amt, Lohnfindung in Arbeitsrechtlichen Kommissionen, Kirchenaustritt als Kündigungsgrund, Ablehnung von Streik und Ablehnung von institutionellem Einfluss der Gewerkschaften auf die Gestaltung der kirchlichen Arbeitsbeziehungen) wird lediglich von einem sehr kleinen Teil der Befragten ausdrücklich bejaht. Der weitaus überwiegende Teil - 80% der Befragten - stimmt diesem Modell nur in geringem oder eher geringem Maße zu. Demgegenüber ist die Bereitschaft, arbeitspolitische Konflikte interessenbasiert und kollektiv zu führen, in der Tendenz näherungsweise normalverteilt. Dabei überwiegt mit ca. 40% eine hohe oder eher hohe interessenbasierte Konfliktorientierung. Allerdings bestehen in diesem Punkt Unterschiede zwischen den Funktionsbereichen verfasste Kirche einerseits und Diakonie/Caritas andererseits.

Die Korrelationsanalyse weist schwache Zusammenhänge zwischen den beiden Indices aus. In der Tendenz korreliert eine hohe Zustimmung zum kirchlich vorgegebenen Konfliktmodell mit einer niedrigen Zustimmung zu einem interessenbezogenen Konfliktmodell. Allerdings ist auch hier wie bei der Dimensionsebene von Index 2 keine vollständig umgekehrte Symmetrie festzustellen.

2.4 Indexausprägungen nach Funktionsbereichen

Der konfessionelle Beschäftigungssektor ist ungleich verteilt. Im Bereich der verfassten Kirchen arbeiten etwa 20% der kirchlich Beschäftigten. 80% der kirchlich Beschäftigten sind in Einrichtungen der Diakonie und der Caritas tätig. Diese Verteilung findet sich auch in der Stichprobe. Bezogen auf die beiden Funktionsbereiche beschränken sich markantere Unterschiede im Antwortverhalten der Befragten jedoch im Wesentlichen auf Ausprägungen des Arbeitsverständnisses und auf den Grad der Ablehnung des kirchlichen Konflikt- und Sanktionsmodells. Diese Ablehnung ist im Bereich der konfessionell gebundenen Wohlfahrtspflege deutlich höher. Darüber hinaus bestehen eher geringe Unterschiede.

2.5 Genderbezogene Indexausprägungen

Etwa drei Viertel der kirchlich Beschäftigten sind Frauen. Das spiegelt sich auch in der Stichprobe wider. Unter Gendergesichtspunkten können keine wesentlichen Unterschiede im Antwortverhalten von Männern und Frauen festgestellt werden. Korrelationsanalysen zwischen Geschlecht und den oben genannten Indices zeigen durchgängig keine relevanten Effektstärken.

In der Zusammenschau zeigt sich ein evidenten Spannungsverhältnis zwischen institutioneller Bindung, Selbstverständnis und Handlungsorientierung kirchlich Beschäftigter auf der einen Seite und dem Selbstverständnis der Kirchen über den Charakter und die Regulierungsweise der kirchlichen Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeziehungen auf der anderen Seite.

3 Rahmen der Untersuchung

3.1 Hintergrund und Zielsetzung

Die Zahl der in Deutschland in den beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas beschäftigten ArbeitnehmerInnen liegt bei ca. 1.200.000. Der kirchlich-karitative Beschäftigungssektor ist der viertgrößte Bereich flächenbezogener Regulierung von Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in Deutschland. Die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Beschäftigten im kirchlich-karitativen Sektor werden allerdings nicht durch gewerkschaftlich verhandelte Tarifverträge bestimmt sondern in sog. "Arbeitsrechtlichen Kommissionen" beschlossen.²

Das besondere System betrieblicher und überbetrieblicher Arbeitsbeziehungen in den Kirchen ist jahrzehntelang stabil geblieben. Aktuell scheinen sich jedoch Änderungstendenzen abzuzeichnen. Im Bereich der sozialen Dienstleistungen schlagen die unter dem Stichwort der *Ökonomisierung des Sozialen*³ gefassten Änderungsprozesse auf die Beschäftigungsverhältnisse der Diakonie und der Caritas durch. Auf die krisenhafte Entwicklung der Kirchensteuereinnahmen seit 1998 reagieren die verfassten Kirchen mit Personalabbau. Die bis zum Jahr 2003 geltende Orientierung bzw. Übernahme der tariflichen Standards des öffentlichen Dienstes ist brüchig geworden. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen sind folgende Fragen bedeutsam im Hinblick auf Stabilität, Dynamik und ggf. auf den Wandel der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen im kirchlich-karitativen Bereich:

Welche Einstellungen haben kirchlich Beschäftigte zu ihren Arbeitsverhältnissen? Begreifen sie ihre Tätigkeiten als Erwerbsarbeit oder haben sie vorwiegend glaubensbestimmte Motivlagen? Wie stehen sie zu den ihnen gegebenen Möglichkeiten betrieblicher Interessenvertretung? Welche Kenntnisse haben sie über Arbeitsrechtliche Kommissionen? Wie bewerten sie dieses System? Welchen Stellenwert räumen sie gewerkschaftlicher

² vergl. Lührs 2006.

³ vergl. Dahme u.A. 2005.

Beteiligung an der Gestaltung ihrer Einkommens- und Arbeitsbedingungen ein?

Die Fachzeitschrift "Arbeitsrecht und Kirche" hat im Jahr 2006 eine bundesweite Fragebogenumfrage unter Beschäftigten der verfassten Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas initiiert. Abgefragt wurden umfangreiche und differenzierte Daten zur Beschäftigung und den Einstellungen zu den Besonderheiten kirchlicher Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeziehungen. Die im Juli 2007 abgeschlossene Befragung ergab einen Rücklauf von insgesamt 2.619 ausgefüllten Fragebögen. Damit liegt ein großer, detaillierter und aktueller Datenbestand vor über Lage und Einstellungen von kirchlich Beschäftigten.

Dieser Datensatz ist die Basis der hier vorgelegten Untersuchung, die im Zeitraum 11.2007 bis 03.2008 am Institut für Politikwissenschaft der Universität Tübingen durchgeführt worden ist.⁴ Der Zweck der Untersuchung ist, methodisch abgesicherte empirische Daten in systematisch ausgewerteter Form einer weiteren Forschung zur Verfügung zu stellen. Die Studie schließt dabei an eine ähnlich gelagerte Untersuchung an, die 1991 von den Kasseler Sozialwissenschaftlern Heinrich Beyer und Hans G. Nutzinger erarbeitet wurde und erweitert sie um neue Aspekte.

Die Untersuchung wurde mit Mitteln der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung finanziell unterstützt.

3.2 Anschluss an die Studie von Beyer/Nutzinger von 1991 und theoretische Erweiterung

1991 haben Beyer/Nutzinger die erste sozialwissenschaftlich-empirische Studie über kirchliche Arbeitsbeziehungen vorgelegt. Die Untersuchung wurde im Zeitraum 1988-1990 durchgeführt. Sie konzentrierte sich auf Einrichtungen der Evangelischen Landeskirche von Kurhessen-Waldeck und die Einrichtungen der Diakonie in diesem Bereich.

⁴ Das Projektteam bestand aus Hermann Lührs (Uni Tübingen); Andreas Kogel, (Befragungsinstitut Schreier, Tübingen); Ines Roth (FATK Tübingen); Jens Ortmann (Uni Bielefeld) und Mathias Gabel, stud. wiss. Hilfskraft. Gesamtleitung zusammen mit Lührs hatte Prof. Dr. Josef Schmid.

Ein zentraler Befund der Studie lag darin, dass kirchlich Beschäftigte unterteilt werden können hinsichtlich der *Deutungsmuster*⁵, mit denen die berufliche Tätigkeit und die Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen bewertet werden. Beyer/Nutzinger kamen zu dem Ergebnis,

"dass es in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen mindestens zwei Gruppen von Mitarbeitern gibt: einmal eine Gruppe, die sich relativ stark mit den Besonderheiten des kirchlichen Dienstes und dem Gedanken der kirchlichen Dienstgemeinschaft sowie den darauf zurückzuführenden kirchenspezifischen Regelungen der Arbeitsbeziehungen identifiziert, also einem 'kirchlich geprägtem Deutungsmuster' nahe steht, und eine zweite Gruppe, die kirchliche Arbeitsbeziehungen eher mit traditionellen Beschäftigungsverhältnissen vergleicht und sich eher einer gewerkschaftlichen Interpretation anschließt, also einem 'erwerbswirtschaftlichen Deutungsmuster' zuneigt." ⁶

Beyer/Nutzinger unterschieden damit ein

- a) erwerbswirtschaftliches, vorrangig an außerkirchlichen Begriffen und Funktionszusammenhängen orientiertes Deutungsmuster und
- b) ein kirchlich geprägtes Deutungsmuster, das Fragen der Arbeitssituation und der Interessenvertretung primär innerhalb des "Leitbildes der Dienstgemeinschaft" interpretiert;

In Bezug auf die empirische Verteilung der jeweiligen Deutungsmuster wurde in der Studie festgestellt, dass zwischen dem Untersuchungsfeld "Einrichtungen der verfassten Kirche" auf der einen Seite und dem Untersuchungsfeld "Einrichtungen der Diakonie" auf der anderen Seite erkennbare Unterschiede bestehen⁷:

⁵ Der Begriff *Deutungsmuster* wird von Beyer/Nutzinger nach der Definition von Schmieder, Handbuch Soziologie 1984 verwendet. Er "bezeichnet allgemein die praktisch handlungsrelevanten überindividuell geltenden und logisch konsistent miteinander verknüpften Sinninterpretationen sozialer Sachverhalte." (Beyer/Nutzinger 1991, S. 21).

⁶ Beyer/Nutzinger 1991, S. 155.

⁷ Beyer/Nutzinger 1991, S. 158f.

Tabelle 1: Verteilung Deutungsmuster

Deutungsmuster	Verf. Kirche	Diakonie
Anteilige Zugehörigkeit der Beschäftigten		
Erwerbswirtschaftlich	44%	62%
Kirchlich	56%	38%

Mit über 60% der Beschäftigten neigte danach eine deutliche Mehrheit im Funktionsbereich der Diakonie dem erwerbswirtschaftlichen Deutungsmuster zu, während umgekehrt im Bereich der verfassten Kirche bei über 50% der Beschäftigten das kirchlich geprägte Deutungsmuster überwog. Im Anschluss an Beyer/Nutzinger werden deshalb auch in der hier vorgelegten Untersuchung die Häufigkeitsauszählungen zusätzlich bezogen auf die beiden Funktionsbereiche verfasste Kirche und Diakonie/Caritas.⁸

Darüber hinaus knüpft die hier vorgelegte Untersuchung an die von Beyer/Nutzinger als Deutungsmuster konzeptualisierte Unterscheidung an. Sie erweitert diese Unterscheidung jedoch analytisch auf drei verschiedene dimensionale Ebenen. Die Ebenen werden definiert als

1. Orientierung kirchlich Beschäftigter im Hinblick auf die positive Bezugnahme auf Kirche und Gewerkschaft als Institutionen (institutionelle Orientierung);
2. als glaubensbestimmtes oder erwerbsbestimmtes Verständnis der beruflichen Tätigkeit und Arbeitgeberwahl (Arbeitsverständnis) und schließlich
3. als Handlungsorientierung bezüglich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Rahmen des kirchlich vorgegebenen Konflikt- und Sanktionsmodells bzw. eines auf Interessen basierenden kollektiven Konfliktmodells (Konfliktorientierung).

Zur Konstruktion dieser Ebenen wurden Variablen des Fragebogens nach bestimmten Kriterien ausgewählt und entsprechend zu Indices zusammengefasst (s. unten). Mit diesen Indices werden differenziertere Analysen ermöglicht, als dies die dichotome Kategorie "Kirchliches Deutungsmuster - Erwerbswirtschaftliches Deutungsmuster" zulässt.

⁸ Die Unterscheidung basiert auf den Angaben im Fragebogen zu Frage 16 nach dem Träger der Einrichtung.

3.3 Ablauf des Projektes und methodisches Vorgehen

Der Plan zur Durchführung einer bundesweiten Mitarbeiterbefragung im kirchlich-karitativen Beschäftigungssektor wurde im Jahr 2005 von der Redaktion der Fachzeitschrift *Arbeitsrecht und Kirche* entworfen. In der Begründung hieß es:

"Auch die Kirche und ihre Caritas und Diakonie bleiben von den Folgen der wirtschaftlichen Entwicklung nicht verschont. Überall erleben wir erhebliche strukturelle Veränderungen: Betriebsübergänge, (Teil-)Schließungen und Umstrukturierungen sind an der Tagesordnung. Aber was bedeutet das für die Menschen, die in diesen Einrichtungen arbeiten?"⁹

Es wurde ein Fragebogen entwickelt, der hierzu Auskunft geben sollte. Der Fragebogen enthielt Fragen zu personenbezogenen, ausbildungsbezogenen, tätigkeitsbezogenen und einkommensbezogenen Daten, sowie Daten zur Motivation und zu Einstellungen hinsichtlich kirchlicher Besonderheiten, wie z.B. zu dem Konzept der Dienstgemeinschaft, zum Regelungssystem der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, zur betrieblichen Interessenvertretung und zu der Rolle von Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen. In seinem Inhalt und Aufbau war der Fragebogen orientiert an dem Fragebogen, der der Untersuchung von Beyer/Nutzinger aus dem Jahr 1991 zugrunde lag. Neu aufgenommen wurden Fragebatterien zu den wirtschaftlichen Änderungen der letzten Jahre, wie beispielsweise der Absenkung unterer Gehaltsgruppen, der möglichen Aufgabe von Geschäftsfeldern, Stellenstreichungen und dem Umgang mit wirtschaftlichen Notlagen.

Die Fragebögen wurden zunächst in Papierform an die Abonnenten der Zeitschrift *Arbeitsrecht und Kirche* versendet. Bei den Abonnenten der Zeitschrift handelt es sich vorwiegend um Mitarbeitervertretungen von kirchlichen bzw. diakonischen Einrichtungen, also um Gremien. Die Bögen wurden in den Einrichtungen vervielfältigt und an die Mitglieder der Mitarbeitervertretung wie auch an die Beschäftigten weitergegeben. Die ausgefüllten Bögen wurden per Post an die Redaktion der Zeitschrift geschickt.

⁹ Auszug aus dem Einleitungstext des Fragebogens.

Weitere Verbreitungswege des Fragebogens waren der freie Download von der Internetseite der Redaktion, die elektronische Verbreitung über E-Mail-Verteiler und die Verteilung in Papierform bei Treffen und Tagungen überbetrieblicher regionaler und bundesweiter Arbeitsgemeinschaften und Zusammenschlüsse von Mitarbeitervertretungen.

Die Befragung wurde im August 2007 mit einem Rücklauf von 2.619 ausgefüllten Papierbögen beendet. Alle Bögen wurden zentral in der Redaktion erfasst, anonymisiert, durchgängig nummeriert und anschließend manuell in ein elektronisches Datenhaltungssystem auf Basis von Microsoft Excel vollständig übertragen.

Der elektronische Datenbestand wurde im Oktober 2007 dem Projektteam am Institut für Politikwissenschaft an der Universität Tübingen (IfP) übermittelt und dort zunächst auf Datenkonsistenz hin überprüft. Im nächsten Schritt wurde der Datenbestand der Excel-Tabelle zum Import in das Statistikpaket SPSS aufbereitet. Die anschließende erneute inhaltliche Konsistenzprüfung erfolgte im Zuge einer Plausibilitätsprüfung der Vollauszählung. Dabei sichtbar gewordene Inkonsistenzen wurden durch Abgleich mit den Papierbögen korrigiert. Es zeigte sich, dass die manuelle Erfassung der Papierdaten sehr sorgfältig erledigt worden war.

In einem zweiten Schritt wurden unter Mitarbeit eines Experten des Befragungsinstitutes Schreier, Tübingen weitere systematische Konsistenzprüfungen und Variablenberechnungen mit SPSS durchgeführt. Durch systematische Stichproben wurde sichergestellt, dass die Papierdaten zuverlässig im elektronischen SPSS-System repräsentiert sind.

Anfang Januar 2008 wurde am IfP ein ganztägiger Workshop durchgeführt, an dem der Projektleiter, der Chefredakteur der Zeitschrift Arbeitsrecht und Kirche, ein Experte aus dem Bereich Mitarbeitervertretung Diakonie, eine Expertin der Gewerkschaft ver.di und der Experte des Befragungsinstitutes teilnahmen. Bei dem Workshop wurden die Hauptanalysefragen festgelegt und definiert, welche Variablen als Indikatoren für die festgelegten dimensional analysierten Fragen zu Indices aggregiert werden sollten.

Im Anschluss an den Workshop wurden die erforderlichen Indexberechnungen und die darauf basierenden Auswertungen und Korrelationsanalysen in SPSS durchgeführt. Im letzten Schritt des Projektes wurden die Textantworten der drei offenen Fragen des Fragebogens (zur Dienstgemeinschaft, zum System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen und zum

"Kirchlichen" der jeweiligen Einrichtung) in ein elektronisches Datenhaltungssystem auf Filemaker-Basis (Windows-Version 6) übertragen. Diese Antworten konnten aus Zeitgründen in die inhaltliche Analyse nicht mehr mit aufgenommen werden.

3.4 Zur Repräsentativität der vorliegenden Untersuchung¹⁰

Beyer/Nutzinger konnten eine *strukturelle Repräsentativität* ihrer Untersuchung zeigen für die Grundgesamtheit der Beschäftigten im Untersuchungsfeld der verfassten evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und - mit gewissen Einschränkungen - auch für das Untersuchungsfeld der Diakonie in Kurhessen-Waldeck.¹¹ Die statistische Übertragbarkeit der Ergebnisse war auf diesen regionalen Bereich begrenzt. Jedoch ging das Untersuchungsteam, gestützt auf nachfolgende Expertendiskussionen, davon aus, dass die

"thematisierten Fragestellungen und Probleme ... auch für die anderen Landeskirchen und auch den katholischen Bereich mit mehr oder weniger großen Modifizierungen relevant sein (dürften)".¹²

Die hier vorgelegte Analyse hat zum Ziel, Aussagen zu gewinnen, die inhaltliche und typologische Relevanz¹³ aufweisen für kirchlich-karitative Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland. Nicht verfolgt wird das Ziel, die Ergebnisse der Stichprobenanalysen der Grundgesamtheit quantitativ genau zuzuordnen. Das wäre wegen des Charakters der Stichprobe auch nicht möglich, denn es handelt sich nicht um eine Zufallsstichprobe, bei der alle Elemente der Grundgesamtheit eine angebbare Chance auf Aufnahme in die Stichprobe hatten. Die Stichprobe kann vielmehr charakterisiert werden als *disproportional geschichtete Auswahl*, deren mögliche

¹⁰ Für zahlreiche methodische Hinweise zu diesem Abschnitt und die Vielzahl komplexer Berechnungen in SPSS sei Andreas Kogel an dieser Stelle herzlich gedankt.

¹¹ Beyer/Nutzinger 1991, S. 126 ff.

¹² Beyer/Nutzinger 1991, S. 275.

¹³ Mit Flick (2002) geht es der vorliegenden Untersuchung um die "Rekonstruktion der Strukturen in sozialen Feldern und des latenten Sinns von Handlungen". (S. 20) Zu den unterschiedlichen Konzeptionen der Repräsentativität von Stichproben s. Gabler u.A. 1994, S. 125f.

systematische Verzerrungen allerdings durch *Schneeballeffekte* gemindert sind (s. die Ausführungen in Abschnitt 2.3).

Folgende Parameter können angegeben werden, um die Relevanz der getroffenen Befunde im Hinblick auf die Grundgesamtheit einzuordnen:

Tabelle 2: Relevanzparameter zur Grundgesamtheit

GESAMTBEREICH	Grundgesamtheit 2005	Datensatz 2006/07
Anzahl Beschäftigte	1.142.000	2.619
Anzahl Bereich Wohlfahrt	893.000	gültige Fälle 1.968
Anzahl Bereich verf. Kirchen	249.000	520
Relation Wohlfahrt / Kirchen	3,59 : 1	3,78 : 1
Katholischer Bereich (Anteil)	54%	15%
Evangelischer Bereich (Anteil)	46%	85%
Frauen	78%	68%
Männer	22%	32%

Der Grundgesamtheit von 1.142.000 Beschäftigten in beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas ¹⁴ stehen insgesamt 2.619 Fälle im Datensatz gegenüber. Damit liegt eine im Vergleich zu sonstigen sozialwissenschaftlichen Personenbefragungen sehr große Stichprobe vor.

Bezogen auf die Verteilung zwischen den Funktionsbereichen Wohlfahrt (Diakonie/Caritas) und Verfasste Kirche (katholische Diözesen und evangelische Landeskirchen) liegt die Relation in der Grundgesamtheit bei ca. 3,6 zu 1. Die entsprechende Verteilung in der Stichprobe beträgt 3,8 zu 1 und ist damit weitgehend strukturgleich.

Bezogen auf die geschlechtliche Verteilung liegt das Verhältnis von Frauen zu Männern in der Grundgesamtheit bei 78% zu 22%. In der Stichprobe ist das Verhältnis mit 68% zu 32% mit einer Abweichung von 10% strukturgleich.

Bezogen auf die konfessionelle Verteilung weicht die Stichprobe stark von der Grundgesamtheit ab. In der Grundgesamtheit stellt der katholische Bereich (Diözesen und Caritas) mit 54% den etwas höheren Anteil im gesamten kirchlichen Beschäftigungssektor. Dagegen ist in der Stichprobe

¹⁴ s. Lührs 2006.

mit 15% Beschäftigten aus dem katholischen Bereich und 85% aus dem evangelischen Bereich (Landeskirchen und Diakonie) der evangelische Bereich stark überrepräsentiert. Die geringe Fallzahl des katholischen Bereiches in der Stichprobe lässt daher die Übertragung von Relevanzaussagen der Stichprobenanalyse auf die Gesamtheit des katholischen Bereiches nur unter Vorbehalten zu.¹⁵

Hingegen erscheinen Relevanzaussagen für die Grundgesamtheit der verfassten evangelischen Kirchen und die Diakonie plausibel. Diese Annahme kann zusätzlich überprüft werden durch Vergleiche zwischen der Einrichtungsstatistik des Diakonischen Werk der EKD¹⁶ und entsprechenden Variablen der Stichprobe bezogen auf die Teilgruppe der Diakoniebeschäftigten:

Tabelle 3: Relevanzparameter Diakonie

DIAKONIE	Grundgesamtheit 2005	Datensatz 2006/07
Anzahl Beschäftigte	417.000	1.724
Vollzeit	51%	63%
Teilzeit	49%	38%
Tätigkeitsfelder		
stationäre Altenhilfe	19,1%	10,2%
Behindertenhilfe	17,5%	27,9%
Gesundheitswesen	24,3%	22,0%
Jugendhilfe	8,4%	11,0%
Summenanteil	69,3%	71,1%

Oben wurde bereits festgestellt, dass die Fallzahl der Stichprobe vergleichsweise hoch ist. Diese Aussage trifft insbesondere zu auf die Beschäftigten in der Diakonie. Ihre Anzahl beträgt 417.000 in der Grundgesamtheit. Dem stehen 1.724 Fälle in der Stichprobe gegenüber. Das Vollzeit/Teilzeitverhältnis in der Grundgesamtheit der Diakonie liegt bei 51% zu 49%. Diese Relation liegt in der Grundgesamtheit bei 63% zu 38%. We-

¹⁵ Tätigkeitsfelder, Mitarbeiterstruktur und wesentliche Funktionszusammenhänge sind ähnlich. Diesen Ähnlichkeiten stehen aber auch konfessionelle Besonderheiten gegenüber (Broll 1997, Jakobi 2007) Insbesondere Jakobi hat in einer aktuellen Studie arbeitspolitische Unterschiede im Krankenhaussektor zwischen den Konfessionen festgestellt. Inwieweit die Einstellungen von kirchlich Beschäftigten, die in der hier vorgelegten Untersuchung thematisiert werden, im katholischen Bereich von denen im evangelischen Bereich abweichen, müsste gesondert empirisch geprüft werden.

¹⁶ Schmitt/Kellermann 2006.

gen der nicht sehr starken Abweichung von 12% kann diesbezüglich aber noch von struktureller Ähnlichkeit gesprochen werden.

Entsprechendes gilt für die Vergleiche von Tätigkeitsfeldern. Diese Vergleiche sind trotz der unterschiedlichen Erhebungssystematiken für vier Felder möglich. Dort liegen die Abweichungen im Bereich 2% bis 10% und können damit ebenfalls als strukturähnlich bezeichnet werden. Die verglichenen Felder decken ca. 70% des gesamten Bereiches in der Grundgesamtheit wie auch in der Stichprobe ab und können somit hinreichend Aussagekraft beanspruchen. Die nähere Untersuchung des Bereiches Diakonie bestätigt daher die Annahme, dass Relevanzaussagen auf die Grundgesamtheit für den evangelischen Bereich und insbesondere die Diakonie plausibel sind.

Nachgewichtungen von Teilgruppen der Stichprobe im Hinblick auf die Grundgesamtheit hätten wegen der Größe der Stichprobe in Verbindung mit den bekannten Parametern der Grundgesamtheit in Betracht gezogen werden können. Solche Redressmentverfahren sind in der Umfragepraxis durchaus verbreitet.¹⁷ Wegen prinzipieller methodischer Zweifel an solchen Verfahren¹⁸ wurde auf deren Anwendung jedoch verzichtet.

Maßgeblich für die vorliegende Studie war eine hinreichende Repräsentation aller in der Grundgesamtheit zu erwartenden Einstellungslagen, was angesichts der Stichprobengröße und der beschriebenen Passung wichtiger struktureller Parameter angenommen werden kann. Es gibt keine Hinweise darauf, dass bestimmte Einstellungsmuster systematisch aus der Stichprobe ausgeschlossen worden sind. Somit beziehen sich Einschränkungen der Repräsentativität allein auf abweichende Proportionen einzelner Personengruppen.¹⁹

¹⁷ vergl. Gabler u.A. 1994.

¹⁸ vergl. Diekmann 2004, S. 365ff.

¹⁹ Ein häufiger Einwand zu Befragungsergebnissen aus Stichproben mit quantitativ abweichenden Proportionen zur Grundgesamtheit ist, dass damit auch die Bewertungstendenzen der Antworten verzerrt wären. Bei diesen Einwänden wird davon ausgegangen, dass Sachverhalte entweder kritischer bewertet werden als erwartet, weil angenommen wird, dass überproportional kritische Personen an der Befragung teilgenommen haben, um ihre Kritik zu platzieren. Die positiv eingestellten Personen seien eher passiv, da sie keinen Grund zum Engagement hätten. Oder Sachverhalte werden positiver bewertet als erwartet, weil angenommen wird, dass wohlwollend eingestellte Personen teilgenommen haben und die Kritiker weniger Engagement zeigten, etwa aufgrund von Resignation. In der Methodenliteratur zu Mitarbeiterbefragungen wird davon ausgegangen, dass beide

In einer Gesamtbetrachtung kann daher die Aussage getroffen werden, dass die Befunde der Analyse der Stichprobe inhaltliche und typologische Relevanz besitzen über die Stichprobe hinaus und zwar insbesondere für die Beschäftigten in Einrichtungen der verfassten evangelischen Kirchen und der Diakonie. Für den katholischen Bereich (Diözesen/Caritas) können Entsprechungen angenommen werden, sie bedürfen jedoch zusätzlicher empirischer Prüfung.

Stränge zugleich zutreffen. Damit sind dann aber nicht die jeweiligen Meinungspole überrepräsentiert, sondern eine eher "gleichgültige oder indifferente Mitte" ist unterrepräsentiert. Eine empirische Überprüfung ist schwierig, da die Motive und Einstellungen von Nichtteilnehmern an Befragungen eben nicht einfach zugänglich sind. Demgegenüber leiden die meisten Zufallsstichproben und viele Totalerhebungen unter besonders geringen Ausschöpfungsquoten. Bei Personenbefragungen liegen die Unit-Non-Responses oft bei weit über 50%. Auch hier sind Aussagen über Motive und Einstellungen von Nichtteilnehmern problematisch. Vergl. zur geringen Ausschöpfung von Zufallsstichproben und Totalerhebungen bei Mitarbeiterbefragungen: Borg 2003 S.189ff.

4 Analyse der Häufigkeitsauszählung des Fragebogens

4.1 Zusammenfassung nach thematischen Bereichen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Häufigkeitsauszählung in vier thematische Bereiche zusammengefasst und hinsichtlich ihrer wesentlichen Charakteristiken näher beschrieben. Die Darstellung ist in entsprechende Abschnitte gegliedert. Die vollständige Dokumentation des Fragebogens und die Auszählung aller Variablen befinden sich in Anhang 1.

Tabelle 4: Thematischer Aufbau des Fragebogens

Bereich	Thema	Fragenummern
Mitarbeiter- und Beschäftigungsdaten	Persönliche Angaben und Daten zur Beschäftigung	F1 - F8; F13-F14
	Angaben zum Umfang der Beschäftigung und zum Haushaltseinkommen	F9 - F12
	Angaben zur Art der Tätigkeit (Funktionsbereich, Sektor, Größe, regionale Verteilung)	F15-F19
Motivation, kirchliche Orientierung	Angaben zur Motivation, einen kirchlichen Arbeitgeber zu wählen	F20 - F21
	Übernahme von Ämtern und Funktionen; Formen sichtbarer Kirchlichkeit	F22 - F26; F27 - F30, F36-F38
	Stellung zu kirchlichen Anforderungen an MAV, an kirchlichr Mitarbeit; Sanktionen; ehrenamtliche Mitarbeit; kirchliches Profil	F28 u. F31; F39; F40e; F59; F62
Arbeitszufriedenheit und wirtschaftliche Lage	Arbeitsklima und Qualität der Arbeit; Zufriedenheit, bei einem kirchlichen Arbeitgeber zu arbeiten	F32 - F35; F40 - F43
	Wirtschaftliche Lage, Gehaltsverzicht Outsourcing; Angst vor Arbeitsplatzverlust	F47-F50; F53 - F56;
Arbeitspolitische Orientierung	Angaben zur Dienstgemeinschaft. Generelle Aussagen; Praxisrelevanz	F51, F52, F63; F58; F57
	Aussagen zur Mitarbeitervertretung	F60
	Aussagen zu Gewerkschaften	F61
	Angaben zum System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen ("Dritter Weg")	F44 - F46

Bereich I: Mitarbeiter- und Beschäftigungsdaten

Persönliche Daten und Daten zur Beschäftigung (F1-F8; F13-F14)

Die Befragten sind zu knapp 70% Frauen und zu etwa 30% Männer. Ihr Durchschnittsalter liegt bei 43 Jahren, die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in der Einrichtung bei 12 Jahren. Über 70% der Befragten haben Arbeitserfahrungen auch in nicht-kirchlichen Einrichtungen.

Die konfessionelle Verteilung zeigt, dass die Stichprobe überwiegend aus dem evangelischen Sektor stammt: 66% der Befragten sind evangelisch, 23% katholisch. Keiner Konfession gehören 7,5% an.

Der Schul- und Ausbildungshintergrund ist geprägt von höheren Schulabschlüssen (44% haben Hochschul- bzw. Fachhochschulreife). Das Niveau der Berufsausbildung ist bestimmt durch dreijährige Lehrausbildung bei 42% der Befragten und durch Hochschul- bzw. Fachhochschulausbildung (ca. 30%). Der Anteil niedriger Qualifikationsniveaus ist mit 2% gering.²⁰

Angaben zum Umfang der Beschäftigung und zum Haushaltseinkommen (F9-F12)

Der Anteil der Vollzeitbeschäftigung liegt bei knapp über 60%. Die Befragten sind zu über 87% unbefristet beschäftigt und befinden sich damit zu einem überwiegenden Teil nicht in prekären Beschäftigungsverhältnissen.

Über 70% der Befragten sichern durch ihre berufliche Tätigkeit überwiegend oder vollständig das verfügbare Haushaltseinkommen. Lediglich knapp 13% tragen mit ihrer Tätigkeit zu einem Viertel des Haushaltseinkommens bei, weitere 27% zur Hälfte. Zwischen 80% und 90% der Befragten sind von der Sicherung ihres Lebensunterhaltes durch berufliche Tätigkeit in einer kirchlichen Einrichtung abhängig. 8% der Befragten geben an, dass ihr Haushalt ohne das Einkommen aus der eigenen Beschäftigung auskommen könnte.

Angaben zur Art der Tätigkeit (Funktionsbereich, Sektor, Größe, regionale Verteilung) (F15-F19)

80% der Befragten sind im Funktionsbereich kirchliche Wohlfahrtspflege tätig, 20% im Funktionsbereich verfasste Kirche. Die Stichprobe besteht zu knapp 70% aus Beschäftigten der Diakonie, 10% arbeiten bei einer Einrichtung der Caritas.

Die Tätigkeitsfelder der Befragten verteilen sich in absteigender Reihe auf folgende Sektoren: Gesundheitswesen (20,8%), Behindertenhilfe (20,7%), Kinder- und Jugendbetreuung (18,1%), Stationäre und ambulante (Alten)Pfleger (13,3%), Schule, Ausbildung und Beratung (7,4%). 12,8% der Befragten geben als Tätigkeitsfeld eine sonstige Dienststelle der Kirche an.

²⁰ Unterrepräsentation niedriger Bildungsabschlüsse ist allerdings ein häufig vorkommender Stichprobeneffekt.

Bezogen auf die Größenklassen der Einrichtungen verteilen sich die Befragten folgendermaßen: Einrichtungen mit weniger als 20 Beschäftigte: 21%. Zwischen 20 und 100 Beschäftigten: 28%; 100 bis 500 Beschäftigte: 29% und Einrichtungen mit mehr als 500: 22%. Damit ergibt sich eine relativ gleichmäßige Verteilung der Befragten auf kleinere, mittlere und Groseinrichtungen. Groseinrichtungen mit mehr als 1.000 Beschäftigten finden sich aber fast nur im Funktionsbereich Diakonie/Caritas.

Klassiert man die räumliche Verteilung der Befragten nach Postleitzahlgebieten und bildet diese Gebiete entsprechend der ersten Ziffer der Postleitzahl nach dem Schema: Norden (PLZ Erstziffer 2), Osten (Erstziffern 0 - 1), Westen (Erstziffern 4 - 6), Mitte (Erstziffer 3) und Süden (Erstziffern 7 - 9), so ergibt sich die Verteilung: Norden: 22,4%, Osten: 17,9%, Westen: 20,5%; Mitte: 23,5% und Süden: 18,3%. Daran liest sich ab, dass die Ost-/Westverteilung strukturähnlich zur Grundgesamtheit liegt. Die regionale Verteilung der Stichprobe ist aber insgesamt disproportional zur Grundgesamtheit, denn die katholisch geprägten PLZ-Regionen im Westen und Süden Deutschlands sind angesichts der geringen Fallzahl von Beschäftigten aus dem katholischen Bereich in der Stichprobe unterrepräsentiert.

Zusammenfassung Bereich I:

Die Befragung gibt Auskunft über langjährig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorwiegend aus dem Bereich der evangelischen Kirchen und der Diakonie in ganz Deutschland. Das Qualifikationsprofil ist durch höhere Schulabschlüsse und (hoch)qualifizierte Ausbildung geprägt. Der Anteil prekärer Beschäftigung ist insgesamt gering. Die Sicherung des Lebensunterhaltes hängt fast vollständig von der beruflichen Tätigkeit ab. Die Befragten sind in Einrichtungen aller Größenklassen tätig mit Mitarbeiterzahlen von weniger als 20 bis über 2000. Die Stichprobe ist hinsichtlich der quantitativen Verteilung der Personengruppen in der Grundgesamtheit nicht repräsentativ, sie bildet aber alle relevanten Gruppen hinreichend ab.

Bereich II: Motivation und kirchliche Orientierung

Angaben zur Motivation, einen kirchlichen Arbeitgeber zu wählen (F20-F21)

Mit Blick auf die eigene berufliche Qualifikation gehen über 80% der Befragten davon aus, dass ihre Qualifikation auch von nicht-kirchlichen Ar-

beitgebern in ihrer Region nachgefragt werden könnte. Auch ist für 80% der Befragten grundsätzlich ein nicht-kirchlicher Arbeitgeber vorstellbar. Als Grund, einen kirchlichen Arbeitgeber gewählt zu haben, gibt etwa die Hälfte der Befragten "Zufall" und "zuerst dort beworben" an. Dagegen hat die andere Hälfte der Befragten einen kirchlichen Arbeitgeber durchaus bewusst gewählt. Hierfür wird aber nicht primär eine "religiöse Grundüberzeugung" genannt (nur 13,4% der Befragten haben dies klar bejaht) und auch nicht "finanziell am besten erscheinende Bedingungen" (das geben nur 9,6% an). Vielmehr spielt die Erwartung "guter Arbeitsbedingungen" eine wichtige Rolle bei der Wahl eines kirchlichen Arbeitgebers: 31,6% der Befragten haben dies voll bejaht, weitere 41,3% teilweise.

Übernahme von Ämtern und Funktionen, Formen sichtbarer Kirchlichkeit (F22-F26, F27-F30), F36-F38)

Das Engagement der Befragten auf der Ebene der betrieblichen Interessenwahrnehmung ist hoch: über 40% der Befragten sind oder waren Mitglied einer Mitarbeitervertretung. 22,3% gaben an, einer Gewerkschaft anzugehören. Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an den Befragten liegt damit etwa doppelt so hoch, als dies üblicherweise geschätzt wird. Die Bindung an Parteien oder die Übernahme politischer Ämter fällt mit 4% bzw. 2% gering aus.²¹ Kirchliche Ämter werden von knapp 10% der Befragten ausgeübt.

In etwa 40% der Einrichtungen werden regelmäßig Andachten bzw. Gebete angeboten. An Gottesdiensten generell und an Andachten in der Einrichtung nehmen ca. 20% der Befragten regelmäßig teil, für 60% bzw. 48% ist das selten der Fall. Die äußeren Voraussetzungen für seelsorgerlichen Beistand in ihrer Einrichtung sind für 68% der Befragten gegeben. Diesen Beistand in der Einrichtung würden aber nur 26% uneingeschränkt in Anspruch nehmen. 37% können sich diese Möglichkeit teilweise vorstellen, ebenso viele lehnen sie ab.

Stellung zu kirchlichen Anforderungen an MAV, an kirchlicher Mitarbeit (F28 u. F31); Sanktionen (F39, F40e); ehrenamtliche Mitarbeit (F59)

²¹ Der Anteil entspricht dem der Gesamtbevölkerung in Deutschland. Vergl. Statistisches Bundesamt, Datenreport 2004, S.642 ff.

Die kirchliche Vorgabe, dass Mitglieder einer Mitarbeitervertretung einer christlichen Kirche angehören müssen, wird nur von 22% der Befragten ausdrücklich bejaht, wohingegen 59% diese Vorgabe klar ablehnen. Mit über 66% noch stärker ist die Ablehnung der Forderung, dass kirchlich Beschäftigte einer christlichen Kirche angehören sollen. Deutlich abgelehnt wird zudem von über 73% der Befragten, dass ein Kirchenaustritt mit fristloser Kündigung sanktioniert werden kann. Nur 14,9% der Befragten bestätigen die Legitimität dieser Sanktion.

Zur ehrenamtlichen Mitarbeit in der Einrichtung, in der man beruflich tätig ist, sind 15% der Befragten bereit, 58% der Befragten lehnen das ab.

Knapp 12% der Befragten stimmen der Aussage zu, dass kirchlich Beschäftigte nicht streiken dürfen. 70% der Befragten lehnen diese Position ab.

Zusammenfassung Bereich II:

Für die Entscheidung bei einem kirchlichen Arbeitgeber zu arbeiten, sind religiöse Überzeugungen kein bestimmender Faktor, wohl aber die Erwartung guter inhaltlicher Arbeitsbedingungen. Im Rahmen beruflicher Tätigkeit spielen Praxisvollzüge sichtbarer Kirchlichkeit bei einem Drittel bis zur Hälfte der Beschäftigten eine wichtige Rolle. Die Bereitschaft, auf betrieblicher Ebene sich in einer Mitarbeitervertretung zu engagieren, ist hoch. Die besonderen kirchlich-arbeitsrechtlichen Einschränkungen, Vorgaben und Sanktionen hinsichtlich Mitarbeit und Interessenvertretung treffen jedoch nur bei einer Minderheit auf Akzeptanz.

Bereich III: Arbeitszufriedenheit und wirtschaftliche Lage

Arbeitsklima und Qualität der Arbeit (F32-F35); Zufriedenheit, bei einem kirchlichen Arbeitgeber zu arbeiten (F40-F43)

Das Arbeitsklima im näheren Arbeitsumfeld (Team, Station etc) wird von über 65% der Befragten als gut oder sehr gut angegeben, nur 7% der Befragten bewerten das Arbeitsklima als schlecht bis sehr schlecht. Diese Werte weichen von der Einschätzung über das Arbeitsklima in der gesamten Einrichtung ab, das nur von 35% der Befragten als gut bis sehr gut angesehen wird.

Hohe positive Werte sind hinsichtlich der Beurteilung der Qualität der Arbeit der Einrichtung zu verzeichnen: 73% der Befragten sehen diese Quali-

tät als gut bis sehr gut an. Dies gilt in ähnlicher Höhe (63%) auch im Vergleich mit anderen Anbietern am selben Ort.

Ein starker Anteil (38%) stimmt der Aussage zu, "nicht nur für das Geld" in einer kirchlichen Einrichtung zu arbeiten. Allerdings sind für knapp die Hälfte der Befragten kirchliche Arbeitgeber "auch nicht besser als die anderen". Weitere 38% neigen dieser Meinung teilweise zu. Ausdrücklich "froh, in einer kirchlichen Einrichtung zu arbeiten", sind 28%. Ihnen stehen 36% gegenüber, für die das nicht gilt. Hinsichtlich der Vergütungen, die in der Einrichtung gezahlt werden, glauben 51%, diese seien "normal". Die eigene Vergütung wird dagegen nur von 35% der Befragten ausdrücklich als "angemessen" angesehen, ebenso viele halten ihre Vergütung für "nicht angemessen".

Wirtschaftliche Lage. Gehaltsverzicht (F47-F50); Outsourcing (F53-F56); Angst vor Arbeitsplatzverlust (F57)

87% der Befragten halten die Absenkung der unteren Vergütungsgruppen generell für falsch bzw. ganz falsch. Auf Zustimmung trifft dies nur bei weniger als 3% der Befragten. Auch die Rechtfertigung solcher Absenkungen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten wird von 63% der Befragten abgelehnt. Ähnliches gilt für den Weg, durch Gehaltsverzicht den Abbau von Arbeitsplätzen zu mindern. Diese Option wird von 21% der Befragten befürwortet, 47% lehnen sie ab. Die Ablehnung besteht selbst dann fort, wenn dadurch der eigene Arbeitsplatz gesichert werden könnte: 43% lehnen das ab, während es von ca. 24% befürwortet wird.

Während 47% ihren Arbeitsplatz für nicht gefährdet ansehen, befürchten 25% der Befragten ausdrücklich, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Die mittlere Gruppe umfasst 28%. Dieser Befund zeigt, dass die Angst vor Arbeitsplatzverlust über den Anteil prekärer Beschäftigung unter den Befragten hinaus reicht.

Sonstige Maßnahmen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage wie z.B. Outsourcing der Gebäudereinigung werden von 26% befürwortet, 56% lehnen das ab. Noch stärker sind die Voten bezüglich Leiharbeit: 12% befürworten sie, 79% lehnen sie ab. Das Ausbrechen aus den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zum Zweck der Lohnkostensenkung wird von 14% der Befragten akzeptiert, 73% lehnen dieses Mittel ab. Relativ gleichmäßig verteilen sich die Ansichten zum Szenario, dass die Einrichtung geschlossen oder an andere nicht-kirchliche Träger abgegeben werden müsste, weil die Einrichtung ohne Verletzen kirchlicher Grundsätze nicht mehr weiter-

betrieben werden könnte. In diesem Fall optieren 34% für Weiterführen, 38% optieren für Schließen, bzw. Abgeben.

Insgesamt wird der Darstellung der wirtschaftlichen Lage durch die Einrichtungsleitung unterschiedliches Vertrauen entgegengebracht. Während 33% der Befragten die Darstellungen für zutreffend halten, haben hieran 39% beträchtliche Zweifel.

Zusammenfassung Bereich III:

Das Arbeitsklima, die Arbeitszufriedenheit und auch die Qualität der erbrachten Dienstleistungen werden überwiegend und mit einem hohen Anteil als gut angesehen. Eine klare Ablehnung ist zu konstatieren gegenüber Gehaltsabsenkungen, Outsourcing und anderen Maßnahmen dieser Art zur Behebung wirtschaftlicher Schwierigkeiten der jeweiligen Einrichtung. Beachtenswert scheint ferner, dass knapp die Hälfte der Befragten ihren Arbeitsplatz für nicht gefährdet hält, während $\frac{1}{4}$ der Befragten befürchtet, den Arbeitsplatz zu verlieren. Die Angst vor Arbeitsplatzverlust reicht damit über den Anteil prekärer Beschäftigung hinaus.

Bereich IV: Arbeitspolitische Orientierung

Angaben zum "Dritten Weg"²² (F44-F46)

Lediglich 35% der Befragten geben an, dass sie wissen, was unter dem "Dritten Weg" zu verstehen ist. Entsprechend gleichmäßig verteilt sind die Bewertungen darüber, ob die Lohnfindung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen als richtig angesehen wird: Dieser Ansicht sind 36%, während knapp 30% das Verfahren ablehnen. Unentschieden äußern sich 34%.

Zu der offenen Frage, was unter dem "Dritten Weg" verstanden wird, haben sich 827 Befragte geäußert. Die Inhaltsanalyse der Antworten kann im Rahmen des aktuellen Projektes nicht geleistet werden. Eine solche Analyse dürfte aufschlussreich sein, denn quantitative Vorabanalysen zeigen an, dass sich nicht eine spezifische Fallgruppe geäußert hat, sondern ein Querschnitt der Befragten.

²² In der kirchlichen arbeitsrechtlichen Diskussion wird als "Erster Weg" die einseitige Festlegung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber bezeichnet, als "Zweiter Weg" wird das Tarifvertragsmodell bezeichnet und als "Dritter Weg" wird das System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen angesprochen.

Dienstgemeinschaft. Generelle Aussagen (F51, F52, F63). Praxisrelevanz (F58)

Das Vorhandensein einer christlichen Dienstgemeinschaft in ihrer Einrichtung bestätigen 19% der Befragten, über 52% widersprechen dieser Ansicht. Die mittlere Gruppe liegt bei 28%. Eindeutig positive Bewertungen der Dienstgemeinschaft (F52c, F52f) werden von 15% bzw. 11% der Befragten bestätigt, aber von über 60% der Befragten abgelehnt. Ähnliches gilt umgekehrt bei eindeutig negativen Bewertungen der Dienstgemeinschaft (F52e, F52g). Die negative Bewertung wird bestätigt von 49% bzw. 36%, abgelehnt wird die negative Bewertung von 25% bzw. 31%.

Der Meinung, dass die Dienstgemeinschaft eine "theologische Wunschvorstellung ohne Praxisbezug" sei (F52h), neigen 48% der Befragten zu. 23% teilen diese Beschreibung nicht. Die Dienstgemeinschaft wird von 14% bzw. 26% der Befragten als Schutznorm für weniger leistungsfähige MitarbeiterInnen (F58a, F58c) angesehen. 65% bzw. 48% widersprechen dieser Ansicht. Die Beurteilung, dass das Dienstgemeinschaftskonzept die Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene erschwere (F58e), wird von 35% der Befragten bejaht, von 31% verneint.

Knapp die Hälfte der Befragten hat sich zu der offenen Frage geäußert, was persönlich unter Dienstgemeinschaft verstanden wird (F63). Die Inhaltsanalyse der Antworten kann im Rahmen der aktuellen Untersuchung aus Kapazitätsgründen nicht geleistet werden.

Eine Interpretation des Antwortverhaltens zum Komplex "Dienstgemeinschaft" ist deshalb schwierig, weil das Konzept als solches unklar und unsicher ist (vergl. Lührs 2007a). Das Antwortverhalten spiegelt im Wesentlichen die Unschärfen wider, die in dem Konzept der Dienstgemeinschaft selbst angelegt sind.²³ Die Inhaltsanalyse der offenen Frage zur Dienstgemeinschaft dürfte diese Aussage bestätigen.

Aussagen zur Mitarbeitervertretung (F60)

Die Notwendigkeit einer betrieblichen Interessenvertretung in kirchlichen Einrichtungen (F60b, F60c) wird von über 80% der Befragten bestätigt. 72% bekräftigen, dass "in vielen Fragen nur Verhandlungen zwischen MAV und Einrichtungsleitung zu vernünftigen Ergebnissen führen können"

²³ s. dazu insbesondere Lührs 2007.

(F60e). Umgekehrt glauben nur 7% der Befragten, dass durch eine Mitarbeitervertretung Probleme "erst erzeugt oder hochgespielt" werden.

Aus den Fragen und den entsprechenden Antworten lassen sich keine Schlussfolgerungen über die Zufriedenheit mit der Mitarbeitervertretung ablesen, wohl aber halten zwei Drittel der Befragten eine Mitarbeitervertretung in kirchlichen Einrichtungen für unentbehrlich. Da ca. 40% der Befragten angeben, selbst (schon einmal) Mitglied einer MAV (gewesen) zu sein, kann davon ausgegangen werden, dass in das Antwortverhalten sowohl Innensicht wie Außensicht eingegangen sind.

Aussagen zu Gewerkschaften (F61)

Dass die Präsenz und Tätigkeit von Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen "überflüssig" oder "weniger wichtig" sei (F61c, F61d) meinen 8% bzw. 15% der Befragten. 75% bzw. 68% teilen diese Bewertung nicht. Nach Meinung von 56% der Befragten "sollten Gewerkschaften einen größeren Einfluss in kirchlichen Einrichtungen" haben (F61a). 49% halten dabei aber für richtig, dass die Gewerkschaften "die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes berücksichtigen sollten" (F61b). 23% der Befragten halten das nicht für erforderlich.

Oben wurde bereits genannt, dass 22,3% der Befragten Mitglied einer Gewerkschaft sind. Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder liegt damit etwa doppelt so hoch, als dies üblicherweise geschätzt wird. In der Abfrage hat ist nicht unterschieden worden, ob es sich um eine DGB-Gewerkschaft handelt, oder aber um Organisationen, die sich - wie der "Verband kirchlicher Mitarbeiter (VKM)" - als Gewerkschaft bezeichnen aber eher den Charakter eines berufsständischen Verbandes haben. Näheren Aufschluss über mögliche systematische Verzerrungen können Korrelationsanalysen ergeben. Ihre Ergebnisse werden weiter unten dargestellt.

Zusammenfassung Bereich IV:

Über das kirchliche System der Lohnfindung, nämlich die Arbeitsrechtlichen Kommissionen, haben zwei Drittel der Befragten keine besondere Kenntnis. Dies war auch schon der Befund, zu dem Beyer/Nutzinger im Jahr 1991 kamen.²⁴ Damit hat sich in den vergangenen 17 Jahren in diesem Punkt offenbar nichts Entscheidendes geändert: die eigentliche kirch-

²⁴ Beyer/Nutzinger 1991, S. 300.

liche Besonderheit bei der Lohnfindung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist der überwiegenden Mehrheit der kirchlich Beschäftigten nicht näher bekannt. Auf betrieblicher Ebene wird die Rolle der Mitarbeitervertretung hingegen für besonders wichtig erachtet. Und schließlich hält eine deutliche Mehrheit der Befragten einen stärkeren Einfluss der Gewerkschaften auf die kirchlichen Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen für richtig. Nur eine kleine Gruppe von unter 10% steht dem ablehnend gegenüber.

4.2 Häufigkeitsauszählung nach Funktionsbereichen

Beyer/Nutzinger haben Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den beiden Funktionsbereichen Verfasste Kirche und Diakonie festgestellt. Dieser Gesichtspunkt wird jetzt im Hinblick auf die vorliegende Stichprobe untersucht. Von den insgesamt 393 Auswahlmöglichkeiten bei 116 Variablen des Fragebogens liegen in der Tat in 63 Auswahlpositionen Abweichungen von mehr als jeweils 5 Prozentpunkten zwischen den Antworten der Befragten aus den beiden Bereichen vor. Bei einem Unterschied von mehr als 10 Prozentpunkten betrifft das noch 26 Positionen (siehe die vollständige Darstellung in Anhang 1). Näher beschrieben wird im Folgenden das Antwortverhalten dort, wo der Unterschied zwischen den Bereichen mehr als 15 Prozentpunkte beträgt und damit besonders deutlich ausgeprägt ist. Dies gilt für die in der Übersicht dargestellten acht Auswahlpositionen:

Tabelle 5: Abweichungen nach Funktionsbereichen

Variable	Ausprägung	Befragte verfasste Kirche	Befragte Diakonie/Caritas
Einrichtungsgröße (F18)	< 20 Beschäftigte	52,0%	12,6%
Bewusste Entscheidung für kirchliche Einrichtung (F20c)	trifft nicht zu	28,8%	50,2%
Wahl eines kirchlichen Arbeitgebers aus religiöser Grundüberzeugung (F20h)	trifft nicht zu	41,5%	64,7%
Froh in einer kirchlichen Einrichtung zu arbeiten (F40a)	trifft zu	43,0%	23,3%
MAV-Mitglieder sollen Kirchenmitglied sein (F28):	Ablehnung	36,9%	65,2%
Kirchliche Mitarbeiter sollen Kirchenmitglied sein (F31)	Ablehnung	43,6%	73,3%
Fristlose Kündigung bei Kirchenaustritt ist richtig (F39)	Ablehnung	49,5%	79,4%
Gemeinsamer Glaube verbindet die Dienstgemeinschaft (F52c)	Stimmt nicht	27,3%	47,6%

Einrichtungsgröße: 52% der Befragten aus dem Bereich verfasste Kirche arbeiten in Einrichtungen mit weniger als 20 Beschäftigten, bei den Befragten aus dem Bereich Diakonie/Caritas sind dies nur 13%.

Bewusste Entscheidung für eine kirchliche Einrichtung: Während 36% der Befragten aus dem Bereich verf. Kirche dies positiv bestätigen, tun dies aus dem Bereich Diakonie/Caritas nur 20%. Dies gilt ähnlich für die Frage nach der Wahl eines kirchlichen Arbeitgebers aus religiöser Grundüberzeugung. Die Aussage "Froh zu sein, in einer kirchlichen Einrichtung zu arbeiten" bestätigen 43% der Befragten aus dem Bereich verf. Kirche, im Bereich Diakonie/Caritas dagegen sind dies nur 23%.

Voraussetzung der Kirchenmitgliedschaft für die Mitarbeit in der betrieblichen Interessenvertretung: Die Befragten aus dem Bereich der verfassten Kirchen stimmen mit fast 40% dieser Vorgabe zu, aus dem Bereich Diakonie/Caritas tun dies nur 17%. Noch höhere Abweichungen finden sich bei der Bewertung der Anforderung, dass kirchlich Beschäftigte Kirchenmitglieder sein sollen: das bestätigen 43% der Befragten aus dem Bereich verfasste Kirche und nur 14% aus dem Bereich Diakonie/Caritas. Ebenso verhält es sich mit der fristlosen Kündigung als Sanktion im Fall eines Kirchenaustritts. Das halten 33% der Befragten aus dem Bereich verfasste Kirche für richtig, aber nur 10% der Befragten aus dem Bereich Diakonie/Caritas. Besonders deutlich wird der Unterschied in der Ablehnung dieser Sanktion. Selbst im Bereich der verfassten Kirche halten knapp 50% der Befragten die Sanktion für falsch. Im Bereich Diakonie/Caritas lehnen annähernd 80% der Befragten die Sanktion ab.

Die Aussage "Der gemeinsame Glaube verbindet uns in der Dienstgemeinschaft" wird von 13% der Befragten aus dem Bereich verfasste Kirche eindeutig bestätigt, im Bereich Diakonie/Caritas hingegen nur von 5%. Die klare Verneinung der Aussage wird aber auch im Bereich verfasste Kirche von immerhin 27% der Befragten vertreten; noch stärker aber mit 48% der Befragten im Bereich Diakonie/Caritas.

Zusammenfassung Auszählungsunterschiede nach Funktionsbereichen:

Im Hinblick auf Personen- und Beschäftigungsdaten und den Erwerbscharakter der beruflichen Tätigkeit liegen unter den Befragten aus den beiden Funktionsbereichen mit Ausnahme der durchschnittlichen Einrichtungs-

größe keine markanten Unterschiede vor. In den thematischen Bereichen Arbeitszufriedenheit und wirtschaftliche Lage ist das Antwortverhalten weitgehend ähnlich. Auch im Themenbereich Arbeitspolitische Orientierung sind insbesondere in den Aussagen zur Mitarbeitervertretung, zu den Gewerkschaften und zum System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen keine erheblichen Abweichungen feststellbar.

Deutliche Unterschiede im Antwortverhalten liegen aber vor bezogen auf die Entscheidung für einen kirchlichen Arbeitgeber tätig zu sein, bezogen auf das Sanktionsmodell bei Kirchenaustritt und die Anforderungen an MAV-Mitgliedschaft und bezogen auf bestimmte glaubensrelevante Aspekte der Dienstgemeinschaft.

5 Aggregierte Indices und deren Analyse

5.1 **Begründung, methodische Erläuterungen und Beschreibung**

Begründung der Indices

Ein spezifischer Zweck dieser Untersuchung liegt in folgenden Fragen: In welchem Verhältnis stehen institutionelle Bindungen und Präferenzen kirchlich Beschäftigter gegenüber Kirchen und Gewerkschaften zu einander? Sind sie gegensätzlich? Stehen kirchlich Beschäftigte mit positivem Kirchenbezug einem institutionellen Einfluss von Gewerkschaften ablehnend oder befürwortend gegenüber? Und umgekehrt: haben kirchlich Beschäftigte, die die Rolle von Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen positiv bewerten, schwächere Bindungen an die Institution Kirche? Besteht hier überhaupt ein Zusammenhang?

Wie ist die Arbeitgeberwahl motiviert und welches Arbeitsverständnis liegt dem zugrunde? In welcher Verteilung ist dieses Verständnis im Sinne von Beyer/Nutzinger glaubensbestimmt oder erwerbsbestimmt?

Und schließlich: welche Handlungs- und Konfliktorientierungen können festgestellt werden hinsichtlich der Gestaltung und Änderung von Arbeits- und Einkommensbedingungen? In welchem Maß neigen kirchlich Beschäftigte dem kirchlich vorgegebenen Konflikt- und Sanktionsmodell zu? In welchem Maß liegt eine an materiellen Interessen orientierte kollektive Konfliktorientierung vor?

Zur Beantwortung dieser Fragen werden in Erweiterung der von Beyer/Nutzinger getroffenen Unterscheidung zweier Deutungsmuster die folgenden Analysen nun auf drei dimensional Ebenen aufgefächert:

1. Institutionelle Orientierung in Bezug auf sichtbare Kirchlichkeit und positiven gewerkschaftlichen Bezug
2. Arbeitsverständnis und Arbeitgeberwahl als glaubensbestimmte bzw. erwerbsbestimmte subjektive Entscheidungskategorie und
3. Handlungs- und Konfliktorientierung hinsichtlich der Gestaltung und Änderung von Arbeits- und Einkommensbedingungen.

Methodische Erläuterungen

Die genannten Dimensionen sind theoretische Konstrukte, die als latente Variablen nicht direkt beobachtbar sind. Zu ihrer Operationalisierung wurden nach dem Konzept der multiplen Indikatorenwahl²⁵ jeweils mehrere Variablen des Fragebogens ausgewählt und zu Indices aggregiert. Die Zuordnung der Variablen zu Indices erfolgte zum Einen auf der Basis inhaltlicher Plausibilität und Nähe zur Fragestellung, die mit Experten aus dem Feld kommunikativ validiert wurde. Dazu wurde im Januar 2008 ein Expertenworkhop am Institut für Politikwissenschaft der Universität Tübingen durchgeführt (s.o.).

Die methodische Vorgabe der Zuordnung bestand zum anderen darin, alle Indices trennscharf, exklusiv und in sich vollständig zu bilden.²⁶ Variablen wurden deshalb möglichst nur einmal verwendet. Dieses Vorgehen erlaubt statistische Berechnungen darüber, ob und in welchem Maß Korrelationen zwischen den Indices bestehen. Bei der Berechnung der Indices wurden fehlende Variablenwerte bei den Einzelitems nur dort ersetzt, wo dies zu einer besseren Ausschöpfung vorhandener Informationen führte. Das war der Fall, wenn gleichzeitig nicht mehr als eine Variable eine fehlende Nennung aufwies. Zur Reduktion fehlender Werte wurde das geläufige Zeitreihen-Mittelwert-Verfahren verwendet, das SPSS bereitstellt. Zwecks übersichtlicherer Darstellung wurden die Indices schließlich in jeweils fünf Kategorien klassiert. Die Korrelationsberechnungen selbst wurden mit den zugrunde liegenden nicht-klassierten Indices durchgeführt.

Beschreibung der aggregierten Indices

Die folgende Darstellung zeigt im Überblick die Indices sowie die Variablen, aus denen sie jeweils gebildet wurden.

²⁵ s. Schnell u.A. 2005, S. 133ff.

²⁶ vergl. Früh 2001, S. 80ff.

Tabelle 6: Übersicht aggregierte Indices

Dimension	Index	Indexname	Variablen
Institutionelle Orientierung	1A	Sichtbare Kirchlichkeit	F03+F26+F27+F30
	1B	Positiver Gewerkschaftsbezug	F23+F61a+F61c+F61d
Arbeitsverständnis / Arbeitgeberwahl	2A	Glaubensbestimmt	F20c+F20h+F21+F40a+F52c
	2B	Erwerbsbestimmt	F20d+F21+F40c+F52f+F59
Konfliktorientierung	3A	Bejahung des kirchlich vorgegebenen Konfliktmodells	F28+F39+F40e+F61c+F44
	3B	interessenbezogene Kollektive Konfliktorientierung	F52e+F52g+F58e+F60a+F60d

Index 1A: Sichtbare Kirchlichkeit

Mit diesem Index soll Aufschluss darüber gewonnen werden, in welchem Maß ein positiver Bezug auf sichtbare Formen institutioneller Kirchlichkeit²⁷ vorliegt. Dazu wurden vier Variablen des Fragebogens zusammengefasst und zwar: Konfessionszugehörigkeit (F03), Übernahme eines kirchlichen Amtes (F26), Regelmäßigkeit des Gottesdienstbesuches (F27) und Teilnahme an Andachten/Gebeten (F30).

Index 1B: Positiver Gewerkschaftsbezug

Mit diesem Index soll Aufschluss darüber gewonnen werden, in welchem Maß Gewerkschaften und deren institutioneller Einfluss in kirchlichen Einrichtungen positiv bewertet werden. Dazu wurden vier Variablen des Fragebogens zusammengefasst: Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (F23), Zustimmung zu stärkerem gewerkschaftlichen Einfluss in kirchlichen Einrichtungen (F61a) und zur Notwendigkeit bzw. Wichtigkeit von Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen (F61c, F61d jeweils entsprechend gepolt).

Index 2A Glaubensbestimmtes Arbeitsverständnis/Arbeitgeberwahl

Mit diesem Index soll gezeigt werden, in welchem Maß die eigene Tätigkeit für einen kirchlichen Arbeitgeber verstanden wird im Rahmen glaubensbestimmter Orientierungen und Bewertungen. Dazu wurden fünf Variablen herangezogen. Sie beziehen sich auf die Entscheidung in einer kirchlichen Einrichtung bzw. für einen kirchlichen Arbeitgeber zu arbeiten

²⁷ Als sichtbare Kirchlichkeit wird im Rahmen dieser Studie die Teilhabe an institutionalisierten Formen kirchlicher Praxisvollzüge gefasst. Zur religionssoziologischen Diskussion dieses Aspektes von Religiosität vergl. Knoblauch 1999, S. 92f.

(F20c, F20h, F21, F40a) und auf die Dienstgemeinschaft als verbindendem Glaubenszusammenhang (F52c).

Index 2B Erwerbsbestimmtes Arbeitsverständnis/Arbeitgeberwahl

Mit diesem Index soll abgebildet werden, in welchem Maß die eigene berufliche Tätigkeit für einen kirchlichen Arbeitgeber orientiert ist an außerkirchlichen, vornehmlich erwerbswirtschaftlichen Motivlagen und Bewertungen. Dazu wurden fünf Variablen gewählt. Sie beziehen sich auf die finanziellen Bedingungen bei der Arbeitgeberwahl und Arbeitsmotivation (F20d, F40c), auf die (Nicht-)Besonderheit für einen kirchlichen Arbeitgeber zu arbeiten (F21, F52f) und auf die Ablehnung, über das arbeitsvertraglich Vereinbarte hinaus in der Einrichtung ehrenamtlich zu arbeiten (F59).

Index 3A Bejahung des kirchlich vorgegebenen Konfliktmodells

Mit diesem Index soll in Bezug auf Interessenvertretung und Gestaltung der Arbeitsbeziehungen der Grad der Zustimmung zum kirchlich vorgegebenen Konflikt- und Sanktionsmodell ausgedrückt werden. Dazu wurden fünf Variablen ausgewählt. Sie beziehen sich auf das Verständnis betrieblicher Interessenvertretung als kirchliches Amt (F28), auf den Kirchenaustritt als Rechtfertigung fristloser Kündigung (F39), auf das Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen (F40e), auf die Festlegung der Arbeitsbedingungen durch Arbeitsrechtliche Kommissionen (F44) und auf den Grad der Zustimmung zu der Aussage, gewerkschaftliche Mitgestaltung kirchlicher Arbeitsbeziehungen sei nicht erforderlich (F61c).

Index 3B Interessenbezogene kollektive Konfliktorientierung

Mit diesem Index soll in Bezug auf Interessenvertretung und Gestaltung der Arbeitsbeziehungen der Grad der Zustimmung zu kollektiv geführten arbeitspolitischen Konflikten jenseits des kirchlich vorgegebenen Konflikt- bzw. Harmoniemodells abgebildet werden. Dazu wurden fünf Variablen herangezogen. Sie betreffen die Bewertung der arbeitspolitischen Position der Arbeitnehmer in der kirchlichen Dienstgemeinschaft (F52e, F52g, F58e), und die Bewertung der kirchlichen Mitarbeitervertretung vorwiegend als Mittel der Interessenvertretung (F60a, F60d jeweils entsprechend gepolt).

5.2 Auszählung und Korrelationsanalyse der Indices

In den folgenden Übersichten werden die Auszählungsergebnisse der Indices auf jeweils einer Ebene dargestellt und näher beschrieben sowie die Ergebnisse von Korrelationsanalysen zwischen den Indices erläutert.

Tabelle 7: Dimension 1 - Institutionelle Orientierung

Index 1A - Sichtbare Kirchlichkeit				Index 1B - Positiver Gewerkschaftsbezug			
Ausprägung	Befragte %		gruppiert %	Ausprägung	Befragte %		gruppiert %
gering	13,6	geringer	34,4	gering	7,9	geringer	13,2
eher gering	20,8			eher gering	5,3		
mittel	35,6	mittel	35,6	mittel	20,6	mittel	20,6
eher hoch	16,4			eher hoch	16,4		
hoch	13,6	höher	30,0	hoch	49,8	höher	66,2

Die Auszählung von Index 1A - Sichtbare Kirchlichkeit zeigt: Die Ausprägungen des Index sind annähernd normalverteilt. Etwa ein Drittel der Befragten hat eine gering oder eher gering ausgeprägte sichtbare Kirchlichkeit, ein weiteres Drittel befindet sich in der Mittelgruppe während das übrige Drittel eine hohe oder eher hoch ausgeprägte Kirchlichkeit ausweist.

Deutlich anders verhält sich Index 1B. Hier ist die Gruppe mit geringer oder eher geringer Ausprägung eines positiven Gewerkschaftsbezuges mit 13% der Befragten klein. Die Mittelgruppe umfasst 21% der Befragten. Die mit 66% größte Gruppe weist einen eher hoch oder hoch ausgeprägten positiven Gewerkschaftsbezug auf.

Tabelle 8: Dimension 2 - Arbeitsverständnis/ Arbeitgeberwahl

Index 2A - Glaubensbestimmtes Arbeitsverständnis				Index 2B - Erwerbsbestimmtes Arbeitsverständnis			
Ausprägung	Befragte %		gruppiert %	Ausprägung	Befragte %		gruppiert %
gering	47,9	geringer	71,9	gering	3,9	geringer	23,5
eher gering	24,0			eher gering	19,6		
mittel	16,4	mittel	16,4	mittel	37	mittel	37,0
eher hoch	9,8			eher hoch	34		
hoch	1,9	höher	11,7	hoch	5,5	höher	39,5

Anhand von Index 2A zeigt sich, dass das Arbeitsverständnis bzw. die Arbeitgeberwahl für 72% der Befragten in geringem oder eher geringem Maß glaubensbestimmt ist. Nur bei 12% der Befragten weist der Index ein hohes oder eher hoch ausgeprägtes glaubensbestimmtes Arbeitsverständnis aus.

Nach Index 2B gilt für 24% der Befragten, dass ihr Arbeitsverständnis in geringem oder eher geringem Maß erwerbsbestimmt ist. Die Mittelgruppe

liegt bei 37%. Knapp 40% der Befragten weisen ein hoch oder eher hoch erwerbsbestimmtes Arbeitsverständnis aus.

Tabelle 9: Dimension 3 - Konfliktorientierung

Index 3A - Bejahung d. kirchlichen Konfliktmodells				Index 3B - Interessenbasierte Konfliktorientierung			
Ausprägung	Befragte %		gruppiert %	Ausprägung	Befragte %		gruppiert %
gering	48,4	geringer	77,6	gering	8,2	geringer	27,9
eher gering	29,2			eher gering	19,7		
mittel	15,9	mittel	15,9	mittel	28,3	mittel	28,3
eher hoch	5,1			eher hoch	28,2		
hoch	1,4	höher	6,5	hoch	15,6	höher	43,8

Ausweislich von Index 3A findet sich bei 78% der Befragten eine geringe oder eher geringe Zustimmung zu dem kirchlich vorgegebenen Konflikt- bzw. Sanktionsmodell. Die nicht sehr große Mittelgruppe umfasst 16%. Nur ein vergleichsweise sehr kleiner Teil der Befragten (7%) bejaht das kirchliche Konfliktmodell.

Index 3B zeigt, dass 44% der Befragten in hohem oder eher hohem Maß einem interessenbasierten kollektiv orientierten Konfliktmodell zuneigen. In geringem oder eher geringem Maß trifft das auf 28% der Befragten zu. Die Mittelgruppe ist mit ebenfalls 28% vergleichsweise stark.

Korrelationsanalysen zwischen den Indices

Der nächste Analyseschritt untersucht die Frage, inwieweit Zusammenhänge zwischen den Indices auf jeweils einer dimensional Ebene bestehen und wenn ja, welche Richtung sie haben. Dabei zeigen sich interessante Ergebnisse. Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht.

Tabelle 10: Indexkorrelationen

INDEXKORRELATIONEN		Zusammenhang
Dimension	Index	Spearman Rho
Institutionelle Orientierung	1A Sichtbare Kirchlichkeit	- 0,246
	1B Positiver Gewerkschaftsbezug	
Arbeitsverständnis / Arbeitgeberwahl	2A Glaubensbestimmt	- 0,572
	2B Erwerbsbestimmt	
Konfliktorientierung	3A Bejahung d. kirchl. Modells	- 0,398
	3B Interessenbasierte Orientierung	

Korrelationsanalyse zu Indexdimension 1: Institutionelle Orientierung

Sichtbare Kirchlichkeit und positiver Bezug zu Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen stehen zueinander nur in einem sehr schwachen Zusammenhang ($r_s^{28} = -0,246$). Anders ausgedrückt: die Annahme, ein ausgeprägter Gewerkschaftsbezug korreliere deutlich mit schwacher Kirchlichkeit und umgekehrt: eine schwach ausgeprägte sichtbare Kirchlichkeit korreliere deutlich mit stark ausgeprägtem Gewerkschaftsbezug lässt sich statistisch nicht untermauern. Institutionelle Präferenzen der Befragten im Hinblick auf Kirche und Gewerkschaften stehen offenbar nicht grundsätzlich gegeneinander. Stünden sie gegeneinander, so müsste die negative Korrelation der beiden Indices erheblich stärker sein.

Dieses Ergebnis ist relevant, denn es steht im Spannungsverhältnis zum Selbstverständnis der Kirchen, wonach die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten institutionell deswegen ohne gewerkschaftliche Teilnahme reguliert werden, weil gewerkschaftliche Interessenvertretung als Gegensatz zur Bindung an den kirchlichen Auftrag verstanden wird.

Korrelationsanalyse zu Indexdimension 2: Arbeitsverständnis/Arbeitgeberwahl

Die Korrelationsanalyse dieser Indices weist einen Zusammenhang mittlerer Stärke aus ($r_s = -0,572$). Ein stark ausgeprägtes glaubensbestimmtes Arbeitsverständnis korreliert mit einem eher schwächer ausgeprägten Erwerbsverständnis, was den geläufigen Erwartungen entspricht. Interessant ist aber, dass die Verteilung der Ausprägungen der Indices nicht umgekehrt symmetrisch ist. Das deutet darauf hin, dass auch bei einem stärker glaubensbestimmten Arbeitsverständnis gleichzeitig eine Erwerbsorientierung subjektiv vorliegt und somit ein breiter Bereich von Überschneidungen vorliegt. Beachtet werden müssen jedoch Unterschiede, die in diesem Punkt zwischen den Funktionsbereichen verfasste Kirche und Diakonie/Caritas sichtbar sind. Auf sie wird weiter unten nochmals eingegangen.

²⁸ Korrelationskoeffizient nach Spearman.

Korrelationsanalyse zu Indexdimension 3: Konfliktorientierung

Die Korrelationsanalyse weist mit $r_s = -0,398$ einen schwachen Zusammenhang zwischen den beiden Indices aus. In der Tendenz korreliert eine hohe Zustimmung zum kirchlich vorgegebenen Konfliktmodell mit einer niedrigen Zustimmung zu einem interessenbezogenen Konfliktmodell. Allerdings ist auch hier wie bei der Dimensionsebene von Index 2 keine vollständig umgekehrte Symmetrie festzustellen.

5.3 Analyse der Indices nach Gruppen

Oben wurde gezeigt, dass bezogen auf die Grundgesamt Männer zu etwa 10% überrepräsentiert sind und der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder mit über 20% mehr als doppelt so hoch ist, wie dies allgemein geschätzt wird. Bei der Häufigkeitszählung fällt zudem auf, dass ein hoher Anteil der Befragten (41%) Mitglied einer Mitarbeitervertretung ist bzw. gewesen ist. Auf die Gründe, zwischen den Funktionsbereichen verfasste Kirche und Wohlfahrtsverband zu unterscheiden, wurde oben bereits hingewiesen. Ausgehend von diesen Überlegungen wird die Häufigkeitsauszählung der Indices nun nach vier Gruppen differenziert: Geschlecht; Gewerkschaftszugehörigkeit; MAV-Mitgliedschaft und Funktionsbereich.

In der folgenden Übersicht wird das Antwortverhalten dieser vier Gruppen jeweils auf die gesamte Stichprobe bezogen. Als Trenngröße wird eine Abweichung im Antwortverhalten von $\geq 15\%$ bzw. $\geq 10\%$ gewählt. Dabei zeigen sich folgende Ergebnisse:

Tabelle 11: Gruppenspezifische Indexvergleiche

INDEXVERGLEICH: Abweichendes Antwortverhalten nach Gruppen							
Gruppe	Index	Ausprägung	Zuordnung:	%	Zuordnung:	%	
Geschlecht	1B Positiver Gewerkschaftsbezug	hoch	männlich	56,9	weiblich	46,4	
Gewerkschaft	1B Positiver Gewerkschaftsbezug	hoch	Mitglied	85,9	kein Mitglied	39,0	
	3A Kirchliches Konfliktmodell	gering	Mitglied	66,5	kein Mitglied	43,2	
	3B Interessenbezogenes Konfliktmodell	hoch	Mitglied	32,2	kein Mitglied	10,8	
MAV	1B Positiver Gewerkschaftsbezug	hoch	Mitglied	58,4	kein Mitglied	43,8	
	3B Interessenbezogenes Konfliktmodell	hoch	Mitglied	22,2	kein Mitglied	10,9	
Funktionsbereich	2A Arbeitsverständnis glaubensbestimmt	gering	Verf. Kirche	26,8	Wohlfahrt	53,6	
	3A Kirchliches Konfliktmodell	gering	Verf. Kirche	29,6	Wohlfahrt	53,5	

Geschlecht: Eine geschlechtsspezifische Verteilung spielt bei keinem der insgesamt sechs Indices eine nennenswerte Rolle. Ein gewisser Unterschied ist lediglich bei dem Index 1B (positiver Gewerkschaftsbezug) erkennbar. Dort tritt die Ausprägung "hoch" zu 57% bei Männern auf und zu 46% bei Frauen.

Gewerkschaft: Die Gewerkschaftszugehörigkeit spielt bei der Ausprägung der sichtbaren Kirchlichkeit (Index 1A) und bei der Bewertung des eigenen Arbeitsverständnisses (Index 2A und 2B) keine nennenswerte Rolle. Der positive institutionelle Gewerkschaftsbezug (Index 1B) liegt in der Ausprägung "hoch" bei 86% der Gewerkschaftsmitglieder vor und bei 39% der Nichtmitglieder. Gewerkschaftsmitglieder unterscheiden sich von Nichtmitgliedern in ihrem Antwortverhalten ferner bei den beiden Indices, die sich auf die Konfliktorientierung beziehen: 67% der Gewerkschaftsmitglieder zeigen eine geringe Bejahung des kirchlichen Konfliktmodells (Index 3A), während dies bei den Nichtmitgliedern auf 43% zutrifft. Ähnliches gilt umgekehrt bei der Ausprägung der interessenbezogenen kollektiven Konfliktorientierung (Index 3B). Gewerkschaftsmitglieder zeigen eine hohe Ausprägung bei 32%, Nichtmitglieder zeigen diese Ausprägung nur bei 11%.

MAV: Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung spielt - wie das Geschlecht - bei keinem der sechs Indices eine besondere Rolle. Bei Index 1B (positiver Gewerkschaftsbezug) tritt die Ausprägung "hoch" zu 58% bei Mitgliedern und zu 44% bei Nichtmitgliedern von MAV'en auf. Auch bei

Index 3B (interessenbezogene Konfliktorientierung) verteilt sich die Ausprägung "hoch" zu 22% auf MAV-Mitglieder und zu 11% auf Nicht-Mitglieder.

Funktionsbereich: Deutlichere Unterschiede können zwischen den *Funktionsbereichen* verfasste Kirche und Wohlfahrt festgestellt werden und zwar im Hinblick auf das glaubensbestimmte Arbeitsverständnis (Index 2A) und bezogen auf die Bejahung des kirchlich vorgegebenen Konflikt- und Sanktionsmodells (Index 3A). Während die Ausprägung "geringes glaubensbestimmtes Arbeitsverständnis" bei 27% der Befragten aus dem Bereich verfasste Kirche vorliegt, kommt diese Ausprägung vor bei 54% der Befragten aus dem Bereich Wohlfahrt. In ähnlicher Größenordnung bewegt sich die "geringe Bejahung des kirchlichen Konfliktmodells": Im Bereich verfasste Kirche liegt diese Ausprägung bei 30% der Befragten vor, im Bereich Wohlfahrt bei 54% der Befragten.

Korrelationsanalysen nach Gruppen

Tabelle 12: Gruppenspezifische Korrelationsanalysen

Index / Zusammenhang (Spearman Rho)	Geschlecht	Gewerkschaft	MAV	Funkt. Bereich
1A Sichtbare Kirchlichkeit	0,031	0,084	- 0,080	- 0,205
1B Positiver Gewerkschaftsbezug	- 0,079	- 0,589	- 0,198	0,055
2A Arbeitsverständnis glaubensbestimmt	0,088	0,137	0,070	- 0,240
2B Arbeitsverständnis erwerbsbestimmt	- 0,033	- 0,120	- 0,090	0,124
3A Bejahung des kirchlich vorgegebenen Konfliktmodells	0,070	0,220	0,072	- 0,219
3B Interessenbezogene kollektive Konfliktorientierung	- 0,107	- 0,265	- 0,226	0,077

Geschlecht: Korrelationsanalysen zwischen Geschlecht und Indices weisen durchgängig Werte von $r_s < 0,2$ auf. Zwischen Geschlecht und den genannten Indices besteht damit kein relevanter Zusammenhang.

Gewerkschaft: Dieser Befund wird durch Korrelationsanalysen zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und den sechs Indices bestätigt. Ein mittlerer Zusammenhang ($r_s = 0,589$) besteht mit Index 1B, schwache Zusammenhänge liegen zu den Indices 3A und 3B mit $r_s = 0,22$ und $r_s = 0,27$ vor. Kein Zusammenhang ($r_s < 0,2$) besteht zu den Indices 1A, 2A und 2B.

MAV: Korrelationsanalysen zeigen hier ebenfalls, dass lediglich zum Index 3B mit $r_s = 0,22$ ein schwacher Zusammenhang besteht, bei allen anderen Indices liegt der Effekt unter 0,2.

Funktionsbereich: Drei Indices korrelieren jeweils schwach mit der Zugehörigkeit zu einem Funktionsbereich: Sichtbare Kirchlichkeit (Index 1A), glaubensbestimmtes Arbeitsverständnis (Index 2A) und die Bejahung des kirchlichen Konfliktmodells (Index 3A). Zu den drei anderen Indices besteht kein Zusammenhang (r_s jeweils $< 0,2$).

Zusammenfassung Indexanalyse nach Gruppen

Besondere Unterschiede im Antwortverhalten können unter Gendergesichtspunkten nicht festgestellt werden. Männer und Frauen optieren bei allen Indices im Wesentlichen gleich oder ähnlich. Dasselbe gilt, wenn man nach Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern von Mitarbeitervertretungen unterscheidet. Die Mitglieder der Gremien der betrieblichen Interessenvertretung in kirchlichen Einrichtungen stellen damit offenbar keinen besonderen Ausschnitt der Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen dar.

Gewerkschaftszugehörigkeit spiegelt - wenig überraschend - eine starke Bejahung des institutionellen Einflusses von Gewerkschaften auf die Gestaltung kirchlicher Arbeitsbedingungen wider. Interessant ist jedoch, dass sich Mitglieder und Nicht-Mitglieder von Gewerkschaften in Bezug auf Sichtbare Kirchlichkeit und auf das Arbeitsselbstverständnis im Wesentlichen nicht unterscheiden. Auch das kirchliche Konfliktmodell wird in beiden Gruppen jeweils deutlich abgelehnt.

Zwischen den Funktionsbereichen bestehen markante Unterschiede in Bezug auf das Arbeitsverständnis und auf die Zustimmung zum kirchlichen Konflikt- und Sanktionsmodell. Bezogen auf die anderen Indices und ihre Ausprägungen ist das Antwortverhalten zwischen Befragten aus dem Bereich verfasste Kirche und Diakonie/Caritas zu großen Teilen gleich oder ähnlich.

Zusammenfassung der Indexanalysen

Das herausragende Ergebnis der Indexanalysen ist, dass die sichtbare Kirchlichkeit der kirchlich Beschäftigten zum einen annähernd normalverteilt ist und zum anderen weder mit gewerkschaftlicher Orientierung, noch mit glaubensbestimmter oder erwerbsbestimmter Arbeitsmotivation bzw. Arbeitgeberwahl noch mit der Zustimmung zu einem bestimmten Konfliktmodell korreliert. Hinsichtlich der institutionellen Präferenz besteht kein empirisch bedeutsamer Gegensatz zwischen Kirchlichkeit und Gewerkschaftsbezug. Die Bejahung eines größeren institutionellen Einflusses

der Gewerkschaften auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen ist unter den Befragten hoch.

Dagegen trifft das spezifisch kirchlich vorgegebene Konflikt- und Sanktionsmodell bei der großen Mehrheit der Befragten auf keine Akzeptanz. Die Bereitschaft, arbeitspolitische Konflikte interessenbasiert und kollektiv zu führen, ist damit aber nicht umgekehrt symmetrisch gegeben, denn weniger als die Hälfte der Beschäftigten neigt diesem Modell zu. Allerdings bestehen in diesem Punkt zwischen den Funktionsbereichen verfasste Kirche und Diakonie/Caritas Unterschiede.

Unter Gendergesichtspunkten können wesentliche Unterschiede im Antwortverhalten zwischen Männern und Frauen nicht festgestellt werden.

Bezogen auf die Funktionsbereiche unterscheiden sich die Befragten aus Einrichtungen der verfassten Kirchen und der kirchlichen Wohlfahrtspflege im Arbeitsverständnis und im Grad der Ablehnung des kirchlichen Konflikt- und Sanktionsmodells manifest. Darüber hinaus bestehen insgesamt geringe Unterschiede.

Literatur

- Borg, Ingwer (2003): Führungsinstrument Mitarbeiterbefragung - Theorien, Tools und Praxiserfahrungen. Hogrefe Verlag. Göttingen. 3. Auflage
- Broll, Berthold (1997): Steuerung kirchlicher Wohlfahrtspflege durch die verfassten Kirchen. Gütersloher Verlagshaus. Gütersloh
- Dahme, Heinz-Jürgen / Kühnlein, Gertrud / Wohlfahrt, Norbert (2005): Zwischen Wettbewerb und Subsidiarität - Wohlfahrtsverbände unterwegs in die Sozialwirtschaft. edition sigma. Berlin
- Diekmann, Andreas (2004): Empirische Sozialforschung - Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Rowohlt's Taschenbuch Verlag. Reinbek (12. Auflage)
- Flick, Uwe (2002): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung (6. Auflage des Originaltitels "Qualitative Forschung - Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften). Reinbek (6. Auflage)
- Gabler, Siegfried / Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen / Krebs, Dagmar (1994): Gewichtung in der Umfragepraxis. Westdeutscher Verlag. Opladen
- Jakobi, Tobias-Manuel (2007): Mitbestimmungspolitik im Bereich der konfessionellen Krankenhäuser. Arbeitsbeziehungen bei Caritas und Diakonie am Beispiel des Krankenhaussektors. edition sigma. Berlin
- Keller, Berndt (1997): Einführung in die Arbeitspolitik - Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. Oldenbourg. München (5. Auflage)
- Knoblauch, Hubert (1999): Religionssoziologie. de Gruyter. Berlin
- Lührs, Hermann (2006): Kirchliche Arbeitsbeziehungen - die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in den beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden. WIP-Working Paper Nr. 33 - 2006. Tübingen
- Lührs, Hermann (2007): Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs. Aufsatz in: Kirche und Recht, Ausgabe 2.2007. Berliner Wissenschafts-Verlag
- Schmitt, Wolfgang / Kellermann, Yvonne (2006): Einrichtungsstatistik: Statistik des Diakonischen Werkes der EKD – Stand 01.01.2004. Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes der EKD. Stuttgart
- Schnell, Rainer / Hill, Paul B. / Esser, Elke (2005): Methoden der empirischen Sozialforschung. Oldenbourg Verlag. München (7. Auflage)
- Statistisches Bundesamt (2004): Datenreport 2004.

Anhang 1

Dokumentation der Ergebnisse der Häufigkeitsauszählung des Fragebogens

Im Folgenden werden die Fragen des Fragebogens und die Häufigkeitsauszählungen dokumentiert. Die beiden äußeren rechten Spalte geben die absolute Anzahl der Häufigkeiten bzw. die Mittelwerte und die prozentuale Verteilung der gültigen Fälle an. In den Spalten daneben wird die Auszählung nach dem Funktionsbereich Verfasste Kirche (Spalte v.K) und dem Funktionsbereich Diakonie/Caritas (Spalte D/C) in Prozentanteilen der gültigen Fälle dargestellt.

0. Anzahl der Fälle	% v.K	% D/C	% Gesamt	Anzahl
	20,9	79,1	100	2.619
1. Wie alt sind Sie:				
Jahre [Durchschnitt]	43,2	43,5		43
k.A.				56
2. Geschlecht:				
männlich	24,2	34,7	32,3	836
weiblich	75,8	65,3	67,7	1.755
k.A.				28
3. Welcher Konfession gehören Sie an:				
Evangelisch kath.K/Car: 17,1/32,9 ev.K/Diak: 95,1/69,3)			66,9	1.729
Katholisch kath.K/Car: 81,9/62,1 ev.K/Diak: 2,4/18,9)			23,4	604
Islam	0,2	0,1	0,1	3
Sonstige	1,3	2,3	2,1	55
Keine	2,1	8,5	7,5	192
k.A.				36
4. Welche Schulausbildung haben Sie erworben:				
Hauptschulabschluss	12,0	11,0	11,2	314
Realschulabschluss	39,3	33,7	35,3	988
Berufsfachschule	9,1	9,2	9,4	263
Abitur/ Fachhochschulreife	39,6	46,1	44,1	1.234
k.A.				48
5. Welche Berufsausbildung haben Sie erworben:				
Berufsausbildung von nicht mehr als einem Jahr	2,2	1,8	2,0	57
Berufsausbildung von bis zu drei Jahren (Lehre)	39,8	41,8	42,0	1.204
Schulische Ausbildung (z. B. Erzieher, HEP)	30,3	25,8	26,4	757
Fachhochschulstudium	13,0	18,1	16,7	480
Hochschulstudium	14,7	12,5	12,9	368
Sonstiges (bitte angeben): [Anzahl der Nennungen]				287
6. Welchen Beruf üben sie zur Zeit aus:				
[Anzahl der Nennungen]	v.K	D/C	Gesamt	Anzahl
				2.457
k.A.				152

7. Wie viele Jahre arbeiten Sie schon in Ihrer Einrichtung:				
Jahre [Durchschnitt]	11,5	12,4		12
k.A.				55

8. Wie viele Jahre arbeiten Sie schon in Einrichtungen der Kirche, Diakonie oder Caritas:				
Jahre [Durchschnitt]	14,2	14,2		14
k.A.				116

9. Sind Sie vollzeitbeschäftigt:				
Ja	53,6	62,4	60,2	1.554
Nein	46,4	37,6	39,8	1.028
k.A.				37
wenn nein, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche:				
Stunden	22,2	24,1		24

10. Haben Sie einen unbefristeten oder einen befristeten Arbeitsvertrag				
befristet	13,8	11,6	12,3	317
unbefristet	86,2	88,4	87,7	2.263
k.A.				39

11. Welchen Anteil hat Ihr Einkommen am Gesamteinkommen des Haushaltes, in dem sie leben:				
Bis 25%	23,0	9,6	12,7	326
bis 50%	26,8	27,2	26,7	684
bis 75%	15,9	21,9	20,8	532
bis 100%	34,3	41,3	39,8	1.016
k.A.				61

12. Könnte der Haushalt, in dem Sie leben, ohne Ihr Einkommen wirtschaftlich auskommen				
1 ja, ohne weiteres	6,3	3,4	4,0	102
2	5,9	4,6	4,7	120
3	13,9	9,6	10,5	269
4	15,2	15,9	15,6	400
5 nein, überhaupt nicht	58,7	66,5	65,2	1.665
k.A.				63

13. Haben Sie vor Ihrem jetzigen Arbeitsverhältnis schon einmal in nichtkirchlichen Einrichtungen gearbeitet?				
ja	64,6	73,2	71,6	1.867
nein	35,4	26,8	28,4	739
k.A.				13

14. Haben sie vor Ihrem jetzigen Arbeitsverhältnis schon einmal in einer kirchlichen Einrichtung gearbeitet?				
ja	24,1	24,1	24,1	1.001
nein	75,9	75,9	75,9	1.520
k.A.				98

15. Arbeiten Sie in:				
a) der stationären Altenhilfe	3,2	9,8	8,5	195
b) der ambulanten Pflege	2,8	5,3	4,8	110
c) der Jugendhilfe	4,9	11,3	9,8	227
d) einer Kindertagesstätte	31,1	6,8	11,9	275
e) der Behindertenhilfe	2,6	25,6	20,7	477
f) dem Gesundheitswesen (Krankenhaus, Reha usw.)	8,3	23,7	20,8	479
g) der Berufsförderung	0,9	0,9	1,1	25
h) einer Schule	4,1	2,4	2,7	62
i) einer Beratungsstelle	2,1	4,1	3,6	82
j) der Nichtsesshaftenhilfe	3,0	3,4	3,3	77
k) einer sonstigen Dienststelle der Kirche: [Anzahl der Nennungen und Erläuterungen]	37,0	6,7	12,8	296 441
k.A.				314

16. Der Träger Ihrer Einrichtung gehört				
a) zum Diakonischen Werk			69,4	1.727
b) zum Caritasverband			9,8	244
c) zur verfassten Kirche (Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Diözese usw.)			20,8	517
k.A.				131

17. Bitte geben Sie an, zu welcher Landeskirche, welchem Diakonischen Werk, welcher Diözese oder welchem Caritasverband Ihre Einrichtung gehört:				
[Anzahl der Nennungen]				1.996
k.A.				623

18. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in Ihrer Einrichtung?				
weniger als 20	52,0	12,6	21,2	528
zwischen 20 und 50	14,0	12,7	13,0	324
zwischen 50 und 100	7,6	17,0	14,8	369
zwischen 100 und 200	12,2	12,7	12,9	322
zwischen 200 und 500	7,6	17,8	15,8	393
zwischen 500 und 1.000	5,2	12,9	11,0	275
zwischen 1.000 und 2.000	1,1	9,3	7,4	185
mehr als 2.000	0,3	5,0	3,9	98
k.A.				125

19. Wie groß ist der Ort, in dem Sie arbeiten:				
Dorf	15,7	16,9	16,4	423
Kleinstadt	28,5	29,8	29,3	756
Mittelgroße Stadt	23,4	25,7	25,3	651
Großstadt	32,4	27,6	29,0	748
k.A.				41
Bitte geben Sie die ersten beiden Zahlen der Postleitzahl an: [Anzahl der Nennungen]				2.513

19. PLZ-Region des Beschäftigungsortes (gruppiert nach 1. Ziffer)				
0	0,4	6,4	5,2	130
1	4,8	11,5	10,1	254
2	25,9	21,6	22,4	563
3	34,3	20,3	23,5	590
4	10,9	11,6	11,7	293
5	11,2	5,6	6,7	169
6	0,4	2,7	2,1	54
7	9,9	8,4	8,6	217
8	0,8	2,8	2,3	57
9	1,4	9,1	7,4	186
k.A.				106

20. Warum haben Sie sich bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber um einen Arbeitsplatz beworben:

20 a) In meiner Region kann ich mit meiner Qualifikation nur bei kirchlichen Einrichtungen arbeiten:				
stimmt	5,6	2,5	3,0	69
stimmt teilweise	14,3	13,9	14,0	323
stimmt nicht	80,1	83,6	83,0	1.907
k.A.				320

20 b) Meine Bewerbung hatte hier zuerst Erfolg:				
stimmt	47,4	48,7	48,4	1.133
stimmt teilweise	27,9	23,0	24,0	563
stimmt nicht	24,7	28,3	27,6	645
k.A.				278

20 c) Ich habe mich bewusst für eine kirchliche Einrichtung entschieden:				
stimmt	35,6	20,1	23,3	547
stimmt teilweise	35,6	29,7	30,9	727
stimmt nicht	28,8	50,2	45,8	1.075
k.A.				270

20 d) Die finanziellen Bedingungen waren hier am besten:				
stimmt	8,4	9,9	9,6	216
stimmt teilweise	31,3	31,9	31,8	719
stimmt nicht	60,3	58,2	58,6	1.325
k.A.				359

20 e) Ich habe mich hier beworben, weil ich besonders gute Arbeitsbedingungen erwartet habe:				
stimmt	36,2	30,4	31,6	739
stimmt teilweise	41,2	41,6	41,3	965
stimmt nicht	22,6	28,0	27,1	631
k.A.				284

20 f) Das war reiner Zufall:				
stimmt	26,7	31,0	30,5	719
stimmt teilweise	31,2	28,4	28,9	683
stimmt nicht	42,1	40,6	40,6	959
k.A.				258

20 g) Aufgrund der Vermittlung von Bekannten oder Verwandten, die bereits in einer kirchlichen Einrichtung arbeiten:				
stimmt	21,2	24,9	24,2	570
stimmt teilweise	20,6	15,4	16,5	389
stimmt nicht	58,2	59,7	59,3	1.401
k.A.				259
20 h) Ich habe einen kirchlichen Arbeitgeber aufgrund meiner religiösen Grundeinstellung				
stimmt	22,0	11,2	13,4	315
stimmt teilweise	36,5	24,1	26,5	620
stimmt nicht	41,5	64,7	60,1	1.408
k.A.				276
20 i) Ich habe ein Angebot von dieser Einrichtung erhalten:				
stimmt	28,4	24,9	25,3	595
stimmt teilweise	14,7	16,5	16,4	385
stimmt nicht	56,9	58,6	58,3	1.369
k.A.				270
21. Können Sie sich vorstellen, auch für einen nichtkirchlichen Arbeitgeber zu arbeiten:				
ja	71,1	82,6	80,0	2.075
vielleicht	22,9	15,6	17,2	447
nein	6,0	1,8	2,8	71
k.A.				26
22. Sind oder waren Sie Mitglied der Mitarbeitervertretung:				
ja	41,5	41,5	40,7	1.055
nein	58,5	58,5	59,3	1.537
k.A.				27
23. Gehören Sie einer Gewerkschaft an:				
ja	22,8	22,5	22,3	575
nein	77,2	77,5	77,7	2.008
k.A.				36
24. Gehören Sie einer politischen Partei an:				
ja	4,3	4,6	4,6	118
nein	95,7	95,4	95,4	2.468
k.A.				33
25. Üben Sie ein politisches Amt aus (z. B. im Gemeinderat, Kreistag usw.):				
ja	3,6	1,8	2,1	55
nein	96,4	98,2	97,9	2.533
k.A.				31
26. Haben Sie ein kirchliches Amt übernommen (z. B. im Gemeindevorstand):				
ja	14,5	8,5	9,7	249
nein	85,5	91,5	90,3	2.328
k.A.				42
27. Wie oft besuchen Sie den Gottesdienst:				
regelmäßig	35,9	21,1	24,0	615
selten	58,0	60,6	60,5	1.552
nie	6,1	18,3	15,5	399
k.A.				53

28. Was halten Sie davon, dass in einer Mitarbeitervertretung nur mitarbeiten kann, wer einer christlichen Kirche angehört:				
richtig	39,6	17,1	22,0	562
vielleicht	23,5	17,7	19,0	486
falsch	36,9	65,2	59,0	1.504
k.A.				67

29. Werden in Ihrer Einrichtung/Dienststelle Andachten oder Gebete für Mitarbeiter/innen angeboten:				
regelmäßig	41,4	39,2	39,7	996
selten	25,0	27,3	26,9	674
nie	33,6	33,5	33,4	838
k.A.				111

30. Möchten Sie an Andachten oder Gebeten in der Einrichtung/Dienststelle teilnehmen:				
regelmäßig	26,9	18,1	19,8	495
selten	53,0	46,3	47,9	1.200
nie	20,1	35,6	32,3	808
k.A.				116

31. Sollten in Ihrer Einrichtung/Dienststelle nur Mitarbeiter/innen arbeiten, die einer christlichen Kirche angehören:				
ja	42,9	14,2	20,3	523
vielleicht	13,5	12,5	13,1	338
nein	43,6	73,3	66,6	1.719
k.A.				39

32. Wie ist das Arbeitsklima in Ihrem engeren Arbeitsumfeld (Team, Station, Wohngruppe usw.):				
sehr gut	29,6	24,0	25,3	652
gut	38,8	40,8	40,3	1.039
normal	26,2	27,4	27,0	697
schlecht	4,7	6,8	6,4	164
sehr schlecht	0,7	1,0	1,0	25
k.A.				42

33. Wie ist das Arbeitsklima in Ihrer Einrichtung/Dienststelle insgesamt:				
sehr gut	10,7	5,6	6,8	174
gut	33,3	26,4	28,2	722
normal	41,9	45,7	44,2	1.132
schlecht	12,2	19,8	18,4	471
sehr schlecht	1,9	2,5	2,4	60
k.A.				60

34. Wie beurteilen Sie die Qualität Ihrer Einrichtung: Wird dort gute Arbeit geleistet:				
sehr gut	22,3	17,6	18,7	480
gut	55,2	54,3	54,3	1.391
normal	19,8	25,3	24,1	618
schlecht	2,6	2,7	2,8	73
sehr schlecht	0,1	0,1	0,1	2
k.A.				55

35. Wie beurteilen Sie die Arbeit Ihrer Einrichtung im Vergleich zu nichtkirchlichen Anbietern im gleichen Ort:				
sehr gut	24,6	18,1	19,3	433
gut	41,8	44,0	43,6	977
normal	29,8	35,0	33,7	755
schlecht	3,6	2,7	3,2	72
sehr schlecht	0,2	0,2	0,2	4
k.A.				378

36. Wird Ihre Einrichtung/Dienststelle von einem Theologen/einer Theologin geleitet?				
ja	37,0	30,5	32,2	809
nein	63,0	69,5	67,8	1.706
k.A.				104

37. Gibt es in Ihrer Einrichtung einen Pastor/Diakon, der Ihnen als Seelsorger zur Seite stehen könnte?				
ja	72,2	67,3	68,2	1.718
nein	27,8	32,7	31,8	800
k.A.				101

38. Können Sie sich vorstellen, seelsorgerischen Beistand innerhalb der Einrichtung in Anspruch zu nehmen?				
ja	28,3	25,6	26,0	671
vielleicht	41,2	36,2	37,5	968
nein	30,5	38,2	36,5	942
k.A.				38

39. Finden Sie es richtig, dass Mitarbeiter/innen mit einer fristlosen Kündigung rechnen müssen, wenn sie aus der Kirche austreten?				
ja	33,1	9,9	14,9	385
vielleicht	17,4	10,7	12,0	311
nein	49,5	79,4	73,1	1.886
k.A.				37

40. Wir zitieren im folgenden häufig zu hörende Kommentare. Bitte kreuzen Sie an, ob Sie diesen Aussagen zustimmen können:

40 a) Ich bin froh, in einer kirchlichen Einrichtung zu arbeiten:				
stimmt	43,0	23,3	27,5	693
vielleicht	35,2	37,6	37,0	931
stimmt nicht	21,8	39,1	35,5	892
k.A.				103

40 b) Die sind auch nicht besser als die anderen:				
stimmt	41,0	49,5	47,6	1.191
vielleicht	41,8	37,6	38,6	967
stimmt nicht	17,2	12,9	13,8	346
k.A.				115

40 c) Wir arbeiten hier nicht nur für das Geld:				
stimmt	45,2	36,4	38,2	953
vielleicht	28,6	35,6	34,5	861
stimmt nicht	26,2	28,0	27,3	684
k.A.				121

40 d) Es ist unchristlich, wie die Leitung mit den Mitarbeitern umgeht:				
stimmt	24,6	34,8	32,8	816
vielleicht	33,9	33,1	33,2	825
stimmt nicht	41,5	32,1	34,0	847
k.A.				131

40 e) In einer kirchlichen Einrichtung darf man doch nicht streiken:				
stimmt	13,4	11,6	11,9	296
vielleicht	20,5	17,5	18,1	451
stimmt nicht	66,1	70,9	70,0	1.749
k.A.				123

41. Wie beurteilen Sie die Vergütung, die in Ihrer Einrichtung gezahlt wird:				
sehr gut	2,9	4,4	4,0	103
gut	18,6	23,1	22,3	568
normal	53,4	49,9	50,6	1.292
schlecht	21,5	19,7	19,9	507
sehr schlecht	3,6	2,9	3,2	82
k.A.				67

42. Ich bekomme für meine Arbeit eine angemessene Vergütung:				
ja	35,8	35,5	35,4	903
vielleicht	29,9	29,3	29,5	753
nein	34,3	35,2	35,1	897
k.A.				66

43. In meiner Einrichtung wird insgesamt eine angemessene Vergütung gezahlt:				
ja	28,9	31,5	30,7	776
vielleicht	45,9	43,3	43,9	1.111
nein	25,2	25,2	25,4	641
k.A.				91

44. Finden Sie es richtig, dass die Vergütung und andere Vertragsbedingungen durch sog. Arbeitsrechtliche Kommissionen (ARK, KODA usw.) festgelegt werden:				
ja	36,5	37,1	36,6	883
vielleicht	39,2	32,3	34,3	829
nein	24,3	30,6	29,1	703
k.A.				204

45. Wissen Sie, was der Dritte Weg ist:				
ja	39,1	34,8	35,0	828
ungefähr	19,6	13,9	15,1	358
nein	41,3	51,3	49,9	1.182
k.A.				251

46. Was verstehen Sie unter dem Dritten Weg:				
[Anzahl der Stellungnahmen]				827

47. Finden Sie es richtig, dass die Vergütung in den unteren Lohngruppen in den letzten Jahren abgesenkt wurde:				
1 sehr richtig	0,2	0,6	0,6	16
2	1,9	2,0	2,0	51
3	9,2	10,3	10,2	258
4	21,3	19,6	19,6	496
5 ganz falsch	67,4	67,5	67,6	1.709
k.A.				89

48. Wenn Sie die Absenkung in den unteren Lohngruppen nicht richtig finden, haben Sie dafür wegen der wirtschaftlichen Schwierigkeiten Verständnis:				
1 ja, ohne weiteres	6,3	5,9	5,9	147
2	6,7	8,4	8,1	200
3	22,7	23,2	22,9	567
4	23,9	22,2	22,5	557
5 nein, überhaupt nicht	40,4	40,3	40,6	1.002
k.A.				146

49. Würden Sie auf einen Teil Ihres Gehaltes verzichten, wenn damit IHR Arbeitsplatz erhalten bleiben könnte:				
1 ja, ohne weiteres	7,7	7,9	7,8	196
2	17,2	16,1	16,1	406
3	32,5	32,5	32,5	822
4	20,9	21,4	21,6	545
5 nein, überhaupt nicht	21,7	22,1	22,0	557
k.A.				93

50. Würden Sie auf einen Teil Ihres Gehaltes verzichten, wenn damit Arbeitsplätze in der Einrichtung/Dienststelle gesichert werden können:				
1 ja, ohne weiteres	5,7	5,9	5,8	148
2	14,7	15,5	15,0	379
3	32,9	32,0	32,3	819
4	24,3	23,9	24,1	610
5 nein, überhaupt nicht	22,4	22,7	22,8	578
k.A.				85

51. Gibt es in Ihrer Einrichtung/Dienststelle eine christlich geprägte Dienstgemeinschaft:				
1 ja, ohne weiteres	9,2	6,5	7,3	171
2	17,4	10,1	11,7	275
3	31,0	28,1	28,5	671
4	20,9	23,6	22,9	540
5 nein, überhaupt nicht	21,5	31,7	29,6	697
k.A.				265

52. Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen und Beschreibungen im Hinblick auf die Dienstgemeinschaft:

52 a) Alle sind Brüder, einer ist der Meister:				
1 stimmt	12,2	13,6	13,4	320
2	15,3	12,8	13,2	315
3	20,3	17,5	18,2	433
4	13,5	15,2	14,8	353
5 stimmt nicht	38,7	40,9	40,4	961
k.A.				237

52 b) Wir sitzen alle in einem Boot:				
1 stimmt	28,9	24,2	25,2	620
2	17,6	18,2	18,2	447
3	16,6	20,3	19,3	475
4	15,6	12,5	13,2	325
5 stimmt nicht	21,3	24,8	24,1	589
k.A.				163

52 c) Der gemeinsame Glaube verbindet uns:				
1 stimmt	13,1	5,3	6,9	169
2	14,5	6,4	8,5	207
3	25,9	21,5	22,1	539
4	19,2	19,2	19,2	467
5 stimmt nicht	27,3	47,6	43,3	1.053
k.A.				184

52 d) Dienstgemeinschaft, das ist doch nur so ein Schlagwort:				
1 stimmt	20,4	30,7	28,2	675
2	18,4	18,6	18,3	439
3	29,4	26,0	27,1	649
4	16,3	14,2	14,7	353
5 stimmt nicht	15,5	10,5	11,7	279
k.A.				224

52 e) Von der Dienstgemeinschaft reden sie, wenn Sie an unser Geld wollen:				
1 stimmt	28,2	31,4	30,6	716
2	15,7	19,0	18,2	426
3	28,2	25,3	25,9	605
4	10,4	11,0	10,9	254
5 stimmt nicht	17,5	13,3	14,4	337
k.A.				281

52 f) Es ist schon etwas besonderes, in einer kirchlichen Einrichtung zu arbeiten:				
1 stimmt	15,6	9,1	10,5	260
2	22,7	18,4	19,1	475
3	27,1	23,0	24,1	599
4	13,2	16,0	15,2	378
5 stimmt nicht	21,4	33,5	31,1	774
k.A.				133

52 g) Der Begriff Dienstgemeinschaft dient nur dazu, uns ruhig zu halten:				
1 stimmt	14,1	19,9	18,5	432
2	18,6	18,1	18,0	422
3	31,0	32,8	32,9	770
4	17,1	14,1	14,7	343
5 stimmt nicht	19,2	15,1	15,9	374
k.A.				278

52 h) Das Leitbild der Dienstgemeinschaft ist eine Wunschvorstellung der Theologen und Einrichtungsleiter, die in der Praxis keine Bedeutung hat:				
1 stimmt	18,6	28,2	26,0	612
2	20,5	22,2	21,8	512
3	34,0	28,0	29,4	691
4	15,4	13,4	13,9	326
5 stimmt nicht	11,5	8,2	8,9	211
k.A.				267

52 i) Das Leitbild der Dienstgemeinschaft ist für mich ein wesentliches Merkmal des kirchlichen Dienstes:				
1 stimmt	11,6	11,1	11,2	264
2	18,5	16,1	16,5	389
3	31,2	27,4	28,6	672
4	20,4	16,4	17,2	404
5 stimmt nicht	18,3	29,0	26,5	624
k.A.				266

52 j) Dieses Leitbild ist der Grund für das gute Arbeitsklima in meiner Einrichtung:				
1 stimmt	5,5	2,0	2,8	67
2	12,4	8,0	8,8	209
3	28,1	22,5	23,7	561
4	21,9	19,8	20,4	483
5 stimmt nicht	32,1	47,7	44,3	1.045
k.A.				254

52 k) Dieses Leitbild wirkt sich eher negativ auf das Arbeitsklima in meiner Einrichtung aus:				
1 stimmt	5,4	5,8	5,7	131
2	6,0	6,8	6,7	154
3	31,5	32,3	31,9	734
4	19,7	18,5	19,1	439
5 stimmt nicht	37,4	36,6	36,6	843
k.A.				318

53. Glauben Sie, dass die wirtschaftliche Lage Ihrer Einrichtung so schlecht ist, dass die Geschäftsführung zu folgenden Maßnahmen greifen muss:

53 a) die Gebäudereinigung an private Firmen vergeben, um Kosten zu sparen:				
1 ja, durchaus	14,3	15,0	14,8	366
2	12,5	11,0	11,2	277
3	15,9	18,2	17,7	436
4	17,1	17,9	17,9	441
5 nein, überhaupt nicht	40,2	37,9	38,4	947
k.A.				152

53 b) aus den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ausbrechen und niedrigere Löhne zahlen:				
1 ja, durchaus	4,5	7,2	6,6	164
2	7,1	7,2	7,1	177
3	12,4	13,4	13,0	325
4	18,4	17,7	18,0	449
5 nein, überhaupt nicht	57,6	54,5	55,3	1.379
k.A.				125

53 c) Leiharbeiter zu niedrigeren Löhnen einsetzen:				
1 ja, durchaus	4,7	6,2	6,0	148
2	4,1	5,8	5,5	137
3	9,6	10,1	9,9	247
4	13,9	15,6	15,2	378
5 nein, überhaupt nicht	67,7	62,3	63,4	1.577
k.A.				132

54. Glauben Sie, dass die Darstellung der wirtschaftlichen Lage durch die Geschäftsführung der tatsächlichen Lage Ihrer Einrichtung entspricht:				
1 ja, durchaus	15,4	14,2	14,4	353
2	18,3	19,0	18,9	465
3	30,4	27,1	27,4	673
4	21,1	20,7	20,8	510
5 nein, überhaupt nicht	14,8	19,0	18,5	453
k.A.				165

55. Halten Sie es mit dem Wesen der Kirche für vereinbar, wenn eine kirchliche Einrichtung aus Kostengründen von den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen abweicht:				
1 ja, durchaus	6,0	4,9	5,0	124
2	6,7	6,5	6,5	160
3	14,5	16,2	16,1	398
4	19,6	18,0	18,5	456
5 nein, überhaupt nicht	53,2	54,4	53,9	1.328
k.A.				153

56. Sollte die Kirche eine Sozialeinrichtung (Krankenhaus, Altenhilfe, Beratungstelle usw.) auch dann selber weiterführen, wenn sie die kirchlichen Grundsätze nicht mehr einhalten kann oder soll die Einrichtung an einen anderen weltlichen Betreiber abgegeben werden:				
1 weiterführen	16,6	19,9	19,2	458
2	14,3	15,3	14,9	356
3	24,3	28,0	27,5	656
4	15,8	13,6	13,9	331
5 abgeben	29,0	23,2	24,5	587
k.A.				231

57. Befürchten Sie, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren:				
1 ja, durchaus	14,6	9,7	10,6	267
2	15,7	13,5	14,0	353
3	25,1	29,1	28,5	720
4	20,9	24,8	23,8	602
5 nein, überhaupt nicht	23,7	22,9	23,1	585
k.A.				92

58. Hat der Dienstgemeinschaftsgedanke Auswirkungen auf das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern in Ihrer Einrichtung:				
---	--	--	--	--

58 a) Persönliche Fehler werden nicht so hoch bewertet wie in nichtkirchlichen Einrichtungen:				
1 stimmt	6,2	3,0	3,8	91
2	10,8	9,6	9,8	237
3	26,7	20,3	21,6	523
4	20,7	18,1	18,6	451
5 stimmt nicht	35,6	49,0	46,2	1.117
k.A.				200

58 b) In der Dienstgemeinschaft werden Behinderte und Benachteiligte in besonderer Weise mitgetragen:				
1 ja, durchaus	17,5	14,5	15,3	365
2	27,8	22,8	23,9	570
3	32,9	30,3	30,6	730
4	10,5	16,6	15,2	364
5 nein, überhaupt nicht	11,3	15,8	15,0	359
k.A.				231

58 c) In kirchlichen Einrichtungen wird weniger Druck auf kranke und ältere Mitarbeiter/innen ausgeübt:				
1 ja, durchaus	11,6	8,0	8,8	215
2	22,6	16,3	17,5	426
3	25,7	25,2	25,5	620
4	22,2	20,3	20,2	492
5 nein, überhaupt nicht	17,9	30,2	28,0	678
k.A.				188

58 d) Die Vorgesetzten verhalten sich genauso wie in nichtkirchlichen Einrichtungen:				
1 ja, durchaus	30,8	43,2	40,6	981
2	20,8	20,1	19,9	480
3	26,3	19,7	21,2	512
4	14,8	11,5	12,5	302
5 nein, überhaupt nicht	7,3	5,5	5,8	143
k.A.				201

58 e) Der Dienstgemeinschaftsgedanke macht es den Mitarbeitern/innen eher schwer, ihre Interessen gegenüber den Vorgesetzten durchzusetzen:				
1 ja, durchaus	15,9	16,0	15,8	368
2	17,5	19,3	19,0	444
3	31,9	34,3	33,9	792
4	19,7	17,4	17,9	417
5 nein, überhaupt nicht	15,0	13,0	13,4	315
k.A.				283

58 f) Die Dienstgemeinschaft stellt an alle Mitarbeiter/innen und an die Vorgesetzten besondere Anforderungen:				
1 ja, durchaus	18,8	17,5	18,0	417
2	28,6	23,8	24,6	570
3	36,2	38,6	37,9	878
4	7,9	10,5	10,1	234
5 nein, überhaupt nicht	8,5	9,6	9,4	215
k.A.				305

58 g) Die Distanz zwischen Vorgesetzten und nachgeordneten Mitarbeitern/innen ist in kirchlichen Einrichtungen geringer:				
1 ja, durchaus	6,0	3,6	4,1	100
2	16,1	13,0	13,5	328
3	27,5	24,9	25,5	617
4	22,1	20,2	20,5	498
5 nein, überhaupt nicht	28,3	38,3	36,4	881
k.A.				195

59. Sollten sich hauptberufliche Mitarbeiter/innen über die Arbeitszeit hinaus in ihrer Einrichtung ehrenamtlich betätigen:				
1 ja, durchaus	6,0	6,0	6,2	155
2	10,3	8,3	8,8	222
3	28,3	26,5	26,8	673
4	25,4	22,5	23,2	583
5 nein, überhaupt nicht	30,0	36,7	35,0	879
k.A.				107

60. Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen zur Interessenvertretung von Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen:

60 a) Der besondere Charakter des kirchlichen Dienstes muss auch von der Mitarbeitervertretung berücksichtigt werden:				
1 stimmt	22,5	20,5	21,1	518
2	28,5	23,1	24,0	590
3	25,1	25,5	25,5	626
4	10,8	11,5	11,5	282
5 stimmt nicht	13,1	19,4	17,9	438
k.A.				165

60 b) In einer Dienstgemeinschaft ist eine Mitarbeitervertretung unentbehrlich:				
1 stimmt	66,1	74,1	72,3	1.807
2	18,7	13,6	14,7	368
3	8,1	6,3	6,8	169
4	1,4	1,2	1,2	31
5 stimmt nicht	5,7	4,8	5,0	124
k.A.				120

60 c) Ohne die Mitarbeitervertretung kann der einzelne Mitarbeiter seine Rechte gegenüber der Einrichtung nur schwer geltend machen:				
1 stimmt	50,5	59,5	58,0	1.462
2	24,3	21,9	22,2	560
3	14,3	12,6	12,8	322
4	6,1	3,4	3,9	98
5 stimmt nicht	4,8	2,6	3,1	77
k.A.				100

60 d) Viele Probleme werden durch die Mitarbeitervertretung erst erzeugt oder hochgespielt:				
1 stimmt	4,3	1,8	2,3	59
2	3,9	4,8	4,5	114
3	13,3	11,9	12,1	305
4	21,9	20,2	20,9	525
5 stimmt nicht	56,6	61,3	60,2	1.513
k.A.				103

60 e) In vielen Fragen können nur Verhandlungen zwischen Mitarbeitervertretung und Einrichtungsleitung zu einem vernünftigen Ergebnis führen:				
1 stimmt	38,7	48,1	46,0	1.153
2	24,7	26,3	26,0	651
3	23,7	18,0	19,4	486
4	7,7	4,7	5,2	130
5 stimmt nicht	5,2	2,9	3,4	87
k.A.				112

61. Wie sehen Sie die Rolle der Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen

61 a) Die Gewerkschaften sollten in kirchlichen Einrichtungen mehr Einfluss haben:

1 stimmt	28,0	38,5	35,9	875
2	22,0	20,1	20,5	499
3	31,6	26,4	27,8	677
4	8,6	7,3	7,7	187
5 stimmt nicht	9,8	7,7	8,1	197
k.A.				184

61 b) Die Gewerkschaften sollten die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes berücksichtigen:

1 stimmt	27,5	21,5	22,9	553
2	29,4	24,7	25,7	622
3	25,8	28,6	28,1	679
4	6,5	9,7	9,0	218
5 stimmt nicht	10,8	15,5	14,3	346
k.A.				201

61 c) In kirchlichen Einrichtungen sind Gewerkschaften eigentlich überflüssig:

1 stimmt	5,5	3,8	4,2	102
2	3,3	3,3	3,5	85
3	17,6	17,0	17,2	420
4	20,8	14,4	15,7	384
5 stimmt nicht	52,8	61,5	59,4	1.450
k.A.				178

61 d) In kirchlichen Einrichtungen sind die Gewerkschaften weniger wichtig als in nichtkirchlichen Einrichtungen:

1 stimmt	8,2	6,0	6,6	161
2	8,8	7,6	8,1	197
3	20,5	17,0	17,8	433
4	17,0	13,1	13,8	335
5 stimmt nicht	45,5	56,3	53,7	1.308
k.A.				185

62. Bitte beschreiben Sie, was das Kirchliche an Ihrer Einrichtung/Dienststelle ist:
 [Anzahl der Beschreibungen] 1.401

63. Bitte beschreiben Sie, was Sie unter dem Begriff Dienstgemeinschaft verstehen:
 [Anzahl der Beschreibungen] 1.229

