



Kanton Zürich
Statistisches Amt

Befragung der katholischen Kirchgemeinden zu Personalthemen

Bericht für die Direktion der Justiz und des Innern

Februar 2025



Impressum

Kanton Zürich
Direktion der Justiz und des Innern
Statistisches Amt
Schöntalstrasse 5
8090 Zürich

Projektleitung: Urs Utiger; Silvia Würmli
Projektmitarbeit: Federica Bruno
E-Mail: urs.utiger@statistik.ji.zh.ch; silvia.wuermli@statistik.ji.zh.ch
Telefon: 043 259 75 27; 043 259 75 54

Zusammenfassung

Im Auftrag der Direktion der Justiz und des Innern (JI) hat das Statistische Amt die katholischen Kirchgemeinden des Kantons Zürich zu Personalthemen befragt. Anlässlich der Missbrauchsstudie der katholischen Kirche Schweiz lag das Ziel der Umfrage in der Ermittlung von Unsicherheiten und Unklarheiten im Arbeitsalltag der Kirchgemeinden sowie darin, Herausforderungen beim Einstellungsprozess von Personal mit und ohne Missio zu thematisieren. In einem weiteren Punkt wurde der Umgang der Kirchgemeinden mit dem Missbrauchsthema abgefragt. Unter Missbrauch sollte dabei nicht nur sexueller Missbrauch verstanden werden, sondern auch ein allgemeiner Machtmissbrauch angesprochen sein.

Die Befragung wurde im Frühsommer 2024 online durchgeführt. Der Fragebogen umfasste maximal 55 Fragen. Gesamthaft haben 60 von den 74 angeschriebenen Kirchgemeinden an der freiwilligen Befragung teilgenommen. Das entspricht einem Rücklauf von 81 Prozent.

Die Gesamtzufriedenheit der Kirchenpflegen mit der Unterstützung und Aufsichtstätigkeit der Römisch-katholischen Körperschaft kann als gut eingestuft werden. 73 Prozent der Kirchenpflegen äussern sich zufrieden oder sehr zufrieden.

Im Befragungsabschnitt zu den Abläufen bezüglich der Einstellung von Kirchenpersonal zeigt sich deutlich, dass die Kirchenpflege am häufigsten uneingeschränkter Zugriff auf Personaldossiers hat, sowohl bei Personen mit Missio (48%) als auch ohne Missio (63%). Diese trägt auch bei 92 Prozent der Kirchgemeinden die Verantwortung für die Einhaltung der Anstellungsordnung und der Regeln zur Führung der Personaldossiers. Der Pfarrer oder Verantwortliche der Pastoral haben mit 47 Prozent ähnlich häufig uneingeschränkter Zugriff auf Personaldossiers von Personen mit Missio, jedoch nicht auf Personaldossiers von Personen ohne Missio (28%). Auf die Frage, ob Personaldossiers für Mitarbeitende mit und ohne Missio unterschiedlich geführt würden, haben 83 Prozent mit «nein» und 7 Prozent mit «ja» geantwortet. Weitere 10 Prozent haben keine Angabe gemacht.

Bei der Führung der Personaldossiers besteht eine gewisse Unsicherheit. Das Sicherheitsgefühl der Kirchgemeinden beläuft sich bei der Führung der Personaldossiers bei Mitarbeitenden in den Pfarreien auf 58 Prozent, bei derjenigen von Gemeindemitarbeitenden auf 60 Prozent. Die meisten Kirchenpflegen erhalten innert nützlicher Frist Zugriff auf das Personaldossier der Mitarbeitenden der Pfarreien (87%) und der Gemeindemitarbeitenden (86%). Die Anstellungsordnung der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich haben schon beinahe alle einmal konsultiert, um Informationen für die Führung der Personaldossiers zu erhalten. Auch die Kirchenordnung der Römisch-katholischen Kirche wird mit 66 Prozent rege genutzt. Vier von zehn (42%) Kirchgemeinden haben auch das Gesetz über die Information und den Datenschutz (IDG) bereits einmal konsultiert. Der Synodalrat stellt für die Kirchenpflegen ebenfalls eine wichtige Anlaufstelle dar. Die Möglichkeit, den Synodalrat für Personalfragen zu kontaktieren, stuften 91 Prozent der Befragten als wichtig bis sehr wichtig ein. Für weitere Unterstützung bei der Führung der Personaldossiers stösst besonders eine Software für die Vereinfachung der Personaladministration bei 61 Prozent der Befragungseinheiten auf Interesse.

Während in 87 Prozent der Kirchgemeinden bisher niemand aus der Kirchenpflege am Fördergespräch des Pfarrers oder der pfarreiverantwortlichen Person teilgenommen hat, würde dies von etwas mehr als der Hälfte (57%) begrüsst werden. 30 Prozent lehnen diesen Vorschlag ab.

In beinahe allen Kirchgemeinden, die an der Befragung teilgenommen haben, sind seit 2019 neue Mitarbeitende eingestellt worden. Dabei zeigt sich deutlich, dass es in diesem Zeitraum in keinem Berufsfeld des Kirchenpersonals einfach war, geeignete Mitarbeitende zu finden. Am schwierigsten ist es für die Kirchgemeinden, geeignete Pfarreibeauftragte zu finden. Lediglich 3 Prozent beurteilen diese Aufgabe als einfach. Auch die Position des Pfarrers zu besetzen ist für nur 8 Prozent der Befragten eine einfach zu bewältigende Aufgabe. Bei übrigen Seelsorgenden sowie Katechetinnen und Katecheten sind es immerhin 14 Prozent beziehungsweise 16 Prozent.

Jede dritte Kirchenpflege wird bei Beschäftigungen von Aushilfen im Verkündigungsdienst im Voraus (37%) informiert, bei einem weiteren Drittel ist dies von Fall zu Fall unterschiedlich. Bei 10 Prozent erfolgt die Information umgehend oder innert Monatsfrist.

Mit der aktuellen Amtsdauer der Pfarrer und Pfarreibeauftragten von 6 Jahren ist eine Mehrheit von 63 Prozent der Kirchgemeinden zufrieden. Sie empfinden diese als genau richtig, wobei sich die übrigen Kirchgemeinden überwiegend für eine kürzere Amtsdauer aussprechen. Dass sich Pfarrer und Pfarreibeauftragte wählen lassen, findet allerdings bei 90 Prozent der Kirchgemeinden tendenzielle bis eindeutige Zustimmung.

Bei der Neubesetzung von Stellen liegt die Zufriedenheit der Kirchgemeinden mit der Vielfalt an vorgeschlagenen Kandidaten und Kandidatinnen der Diözese mit 16 Prozent sehr tief. Ausserdem besteht laut einer Mehrheit der Kirchgemeinden deutliches Verbesserungspotenzial besonders in Bezug auf die Einsichtsmöglichkeiten sowie die Qualität und Vollständigkeit der Nebendossiers von Kandidaten und Kandidatinnen im Generalvikariat. Nur 17 respektive 28 Prozent sind hiermit zufrieden. Ausserdem zeigt sich der Wunsch nach Verbesserung hier durch den jeweils hohen Anteil an unzufriedenen Kirchgemeinden. Mit der Vielfalt an vorgeschlagenen Kandidaten und Kandidatinnen der Diözese sind 51 Prozent unzufrieden. Die Unzufriedenheit mit den Einsichtsmöglichkeiten in die Nebendossiers liegt sogar bei 60 Prozent. Mit dem allgemeinen Auswahlprozedere von Gemeindemitarbeitenden ohne Missio sind Kirchgemeinden wiederum zu 63 Prozent zufrieden. Mit 35 Prozent liegt die Zufriedenheit mit dem allgemeinen Auswahlprozedere von Mitarbeitenden mit Missio deutlich tiefer.

Zum Intranet «iKath» in seiner Gesamtheit äussern sich Kirchgemeinden zu 48 Prozent als zufrieden, wobei die Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten des Intranets zwischen 69 Prozent (Aktualität der Informationen) und 29 Prozent (Übersichtlichkeit) variiert.

Um Gemeindemitarbeitende auf das Thema Machtmissbrauch zu sensibilisieren, wurde vom Bistum Chur vor rund zwei Jahren ein Verhaltenskodex zum Umgang mit Macht veröffentlicht. Auf diesen Verhaltenskodex werden in 82 Prozent der Kirchgemeinden alle Mitarbeitenden hingewiesen, in 35 Prozent muss er zudem von allen unterzeichnet werden. Ausserdem haben 72 Prozent der Kirchgemeinden angegeben, dass alle seelsorgerisch tätigen Gemeindemitarbeitenden die kantonale Schulung besucht haben. Bei den Gemeindemitarbeitenden liegt dieser Anteil mit 60 Prozent etwas tiefer. Auf die Frage, ob den Mitarbeitenden Abläufe, Tätigkeiten oder Aufgaben bekannt seien, die als risikoanfällig für möglichen Missbrauch im Sinne des Verhaltenskodex erachtet werden, haben 65 Prozent mit «ja», aber keine Kirchgemeinde hat mit «nein» geantwortet. Auffallend hoch ist mit 35 Prozent der Anteil jener, die diese Frage nicht beantworten konnten («weiss nicht/keine Antwort»). Als risikoanfällig werden der Religionsunterricht und die Katechese, die Jugend- und Firmlager, die Seelsorge und Einzelgespräche, die Arbeit mit den Ministranten, die Mitarbeiterführung und die Seniorenarbeit erachtet. Der Meldebutton «Kirche schaut hin» findet bei der Hälfte (50%) der Kirchenpflegen klar Anklang, 22 Prozent erachten ihn als nicht oder tendenziell nicht nützlich.

53 der 60 teilnehmenden Kirchgemeinden haben mindestens an einer Stelle im Fragebogen einen Kommentar hinterlassen. Diese Kommentare geben Einblick in den Arbeitsalltag der Gemeindemitarbeitenden. In verschiedenen Kommentarfeldern innerhalb des Fragebogens wurde zusätzlich nach Wünschen, Bedürfnissen und Verbesserungsvorschlägen gefragt. Für diesen Bericht wurden die Kommentare zu den wichtigsten Fragen thematisch gruppiert und mit Beispielen untermauert.

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage und Ziele der Befragung	6
2	Datengrundlage und Auswertungskonzept	6
2.1	Datengrundlage	6
2.2	Fragebogen	6
2.3	Auswertungskonzept	7
2.4	Gewährleistung der Anonymität	8
2.5	Berichts- und Publikationskonzept	8
3	Resultate	9
3.1	Führung der Personaldossiers in den Kirchgemeinden	9
3.2	Möglichkeiten und Grenzen bei der Anstellung von Gemeindemitarbeitenden	16
3.3	Unterstützung der Kirchenpflege bei der Personalführung durch die Römisch-katholische Körperschaft	22
3.4	Information und Sensibilisierung der Gemeindemitarbeitenden zum Thema Machtmissbrauch	24
3.5	Analyse der Abläufe in der Kirchgemeinde bei Missbrauch im Allgemeinen	25
3.6	Reaktionen bei Verdachtsfällen von Missbrauch nach dem Verhaltenskodex	28
3.7	Gesamtzufriedenheit mit der Unterstützung und Aufsichtstätigkeit der Römisch-katholischen Körperschaft; weitere Kommentare	29
	Anhang	30
I	Originalfragebogen	30

1 Ausgangslage und Ziele der Befragung

Die Direktion der Justiz und des Innern (JI) ist die für die Beziehungen zu den Religionsgemeinschaften zuständige Direktion. Sie beaufsichtigt die Römisch-katholische Körperschaft, die 74 Kirchgemeinden unter sich vereinigt und diese bei der Ausübung ihrer Aufgaben unterstützt.

Mit einer Online-Befragung bei den Kirchenpflegen möchte die JI Genaueres zur Praxis der Personalführung in den Kirchgemeinden des Kantons Zürich erfahren und herausfinden, wo im Alltag allenfalls zusätzliche Hilfestellungen gewünscht werden. Dabei geht es auch um den Umgang der Kirchgemeinden mit der Missbrauchsthematik.

2 Datengrundlage und Auswertungskonzept

2.1 Datengrundlage

Grundgesamtheit

Zur Grundgesamtheit gehören alle 74 römisch-katholischen Kirchenpflegen des Kantons Zürich.

Befragungszeitraum

22. Mai 2024 – 15. Juli 2024

Datenerhebung

Die Datenerhebung erfolgte mittels eines passwortgeschützten Online-Fragebogens. Sämtliche Adressaten erhielten vom Statistischen Amt eine E-Mail mit dem Link und persönlichem Zugangsschlüssel zum Fragebogen sowie Informationen zur Befragung (Grund für die Durchführung, Abschlusstermin, Hotline, Datenschutz). Pro Kirchenpflege wurden zwei Personen angeschrieben mit dem Hinweis, sich den Zugangsschlüssel zu teilen.

Die Befragung wurde vorgängig an den Kirchenpflegetreffen vom 3. und 5. Juni durch das Statistische Amt vorgestellt. Zwei Wochen vor Befragungsende, am 2. Juli, wurde mit einer zweiten E-Mail an die Befragung erinnert und gleichzeitig für die Teilnahme gedankt. Nach Ablauf der Einsendefrist wurden jene Kirchenpflegen, die den Fragebogen teilweise oder ganz ausgefüllt, aber nicht abgeschickt haben, nochmals angeschrieben, mit der Bitte, den Fragebogen abzuschliessen und dem Hinweis, dass nicht abgeschickte Fragebögen nicht in die Auswertung einfließen.

Rücklauf

Von den 74 angeschriebenen Kirchgemeinden nahmen 60 an der Befragung teil. Dies entspricht einem Rücklauf von 81 Prozent.

2.2 Fragebogen

Der Fragebogen wurde gemeinsam mit der Religionsdelegierten der Direktion der Justiz und des Innern entwickelt und durch den Synodalarat geprüft. Im Fokus des Fragebogens standen die Ermittlung der Abläufe bei der Anstellung von Kirchenpersonal und der Umgang mit der Missbrauchsthematik in den Kirchgemeinden. Der Fragebogen umfasste gesamthaft sieben Themenblöcke mit geschlossenen und offenen Fragen:

- Führung der Personaldossiers in der Kirchgemeinde
- Möglichkeiten und Grenzen bei der Anstellung des Kirchenpersonals
- Unterstützung der Kirchenpflege bei der Personalführung durch die Römisch-katholische Körperschaft
- Information und Sensibilisierung des Kirchenpersonals zum Thema Missbrauch (namentlich sexueller, spiritueller oder Machtmissbrauch)
- Analyse der Abläufe in der Kirchgemeinde

- Reaktion bei Verdachtsfällen von Missbrauch (namentlich sexueller, spiritueller oder Machtmissbrauch)
- Gesamtzufriedenheit mit der Unterstützung und Aufsichtstätigkeit der Römisch-katholischen Körperschaft; weitere Kommentare

Der vollständige Fragebogen ist im Anhang dieses Berichts zu finden.

2.3 Auswertungskonzept

Datenbereinigung

Es wurden nur solche Fragebögen für den Rücklauf und in die Auswertung miteinbezogen, bei denen ein Absendedatum vorhanden war, das heisst von Kirchenpflegen, die den Fragebogen aktiv abgeschlossen und abgeschickt haben. Insgesamt vier Fragebögen wurden aufgrund dieses Kriteriums von der Auswertung ausgeschlossen.

Zwei Kirchenpflegen haben den Fragebogen abgeschickt, aber keine Frage ausgefüllt. Diese beiden Fragebögen wurden in die Auswertung miteinbezogen und die fehlenden Antworten als «weiss nicht/keine Antwort» interpretiert.

Einige Kirchenpflegen haben auf einzelne Fragen nicht geantwortet und dabei auch nicht «weiss nicht/keine Antwort» angegeben. Diese fehlenden Antworten haben wir später der Kategorie «weiss nicht/keine Antwort» zugeordnet.

Bei der Frage «Wer hat uneingeschränkten Zugriff auf die Personaldossiers...?» wurden unter «anderes» sehr häufig Personalverantwortliche erwähnt und nachträglich zu einer eigenen Antwortkategorie zusammengefasst und quantitativ ausgewertet.

Umgang mit Bemerkungen der Befragten

In diesem Bericht werden die Bemerkungen nicht im Wortlaut aufgelistet, sondern thematisch gruppiert und mit Beispielen untermauert.

Antwortskalen bei Bewertungsfragen, Umgang mit Antwortkategorie «weiss nicht»

Die angebotenen Antwortmöglichkeiten der Bewertungsfragen basieren auf sechsstufigen, endpunkt-benannten Bewertungsskalen, wobei 1 («gar nicht sicher», «trifft gar nicht zu», «unwichtig», «gar nicht einfach», «sehr unzufrieden») die negativste und 6 («sehr sicher», «trifft voll und ganz zu», «sehr wichtig», «sehr einfach», «sehr zufrieden») die positivste Bewertung darstellt. Diese sogenannte Likert-Skala wird in den empirischen Sozialwissenschaften häufig verwendet. Sie ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

Bei jeder Frage bestand die Möglichkeit, mit «weiss nicht/keine Antwort» zu antworten. Solche fehlenden Antworten oder Antwortverweigerungen wurden bei der Auswertung dieser Fragen nicht mitberücksichtigt, sämtliche Prozentwerte basieren auf dem Total der gültigen Antworten. Die Anzahl gültiger Antworten pro Frage wird in den Abbildungen ausgewiesen.

Excellence-Wert bei Bewertungsfragen

Zur Interpretation der Resultate werden bei Bewertungsfragen die Antwortanteile der beiden Bewertungen 5 und 6 berechnet. Sie werden in diesem Bericht als Excellence-Werte bezeichnet. Mit dem Excellence-Wert werden die zufriedenen Befragten ausgewiesen und insbesondere von denjenigen Behördenmitglieder abgegrenzt, welche mit der Antwort «eher zufrieden» oder «trifft eher zu» zwar grundsätzlich eine positive Bewertung abgeben, aber doch erkennbare Vorbehalte gegenüber dem beurteilten Aspekt haben (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1 Verwendete Antwortskala und Bildung des Excellence-Wertes

	1	2	3	4	5	6	
Zufriedenheit «iKath»	sehr unzu- frieden					sehr zufriede- n	weiss nicht/ keine Antwort
	1	0	0	3	8	16	13
in Prozent	3.6%	0%	0%	10.7%	28.6%	57.1%	-
86% «Anteil Zustimmende/Zufriedene», «Excellence-Wert»							

Die Antworten auf eine Frage können anhand der Excellence-Werte qualitativ interpretiert werden. Zur Anwendung kommt aufgrund langjähriger Erfahrungen im Bereich des Qualitätsmanagements die in Tabelle 1 dargestellte Interpretationsskala.

Tabelle 1 Interpretationsschema für den Excellence-Wert bei einer sechsteilen Antwortskala

Bewertung	Excellence-Wert
ungenügend	0% – 34%
genügend	35% – 59%
gut	60% – 84%
sehr gut	85% – 100%

Darstellung der Resultate

In den folgenden Kapiteln wird jede Einzelfrage grafisch dargestellt.

- Für Fragen mit Mehrfachantworten wurden Balkendiagramme gewählt.
- Fragen, bei denen man sich für eine Antwort entscheiden musste, sind in Säulendiagrammen abgebildet. Die Antwortkategorie «weiss nicht/keine Antwort» wird ebenfalls ausgewiesen.
- Bewertungsfragen werden in 100%-Balkendiagramme ohne die Antwortkategorie «weiss nicht/keine Antwort» dargestellt und anhand von Excellence-Grafiken (Anteil der zwei besten Antwortkategorien am Total der Antworten).

2.4 Gewährleistung der Anonymität

Damit von den Auswertungen nicht auf einzelne Personen geschlossen werden kann, werden die Kennwerte erst ab einer bestimmten Anzahl Antwortenden angezeigt.

Tabelle 2 Grenzwerte für Darstellung der Resultate

Kennwert	Voraussetzung für Darstellung Resultate
Excellence-Wert	8 Antwortende
Verteilung der Antworten	20 Antwortende
Bemerkungen	unveränderte Übergabe (ohne Personenkennzeichnung)

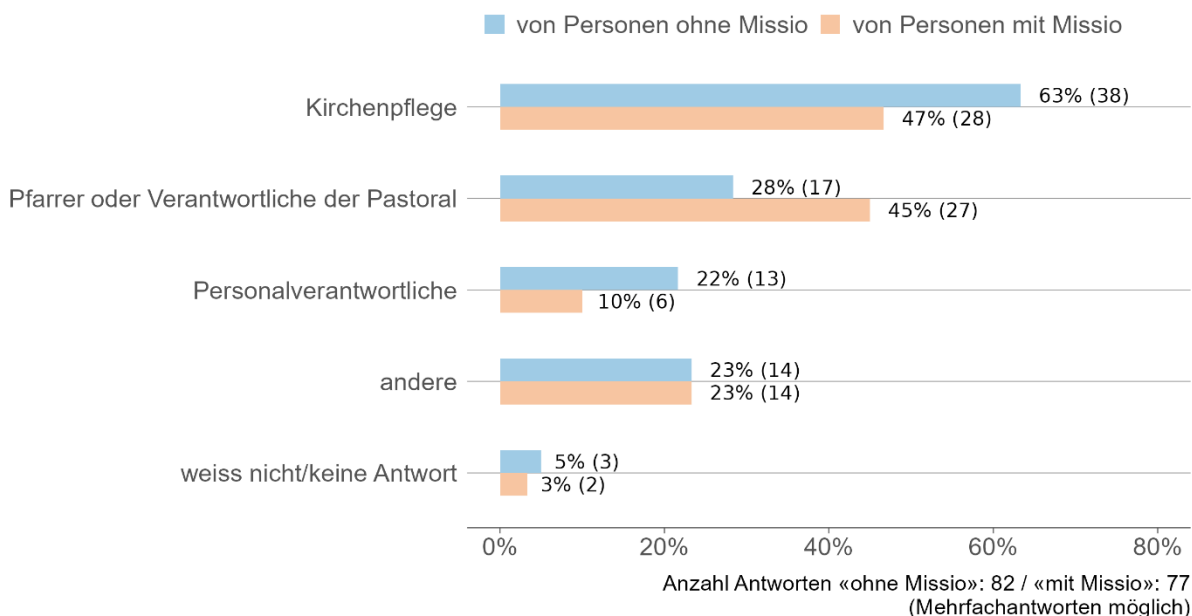
2.5 Berichts- und Publikationskonzept

Die Direktion der Justiz und des Innern kann über die Kommunikation der Resultate selbst entscheiden.

3 Resultate

3.1 Führung der Personaldossiers in den Kirchgemeinden

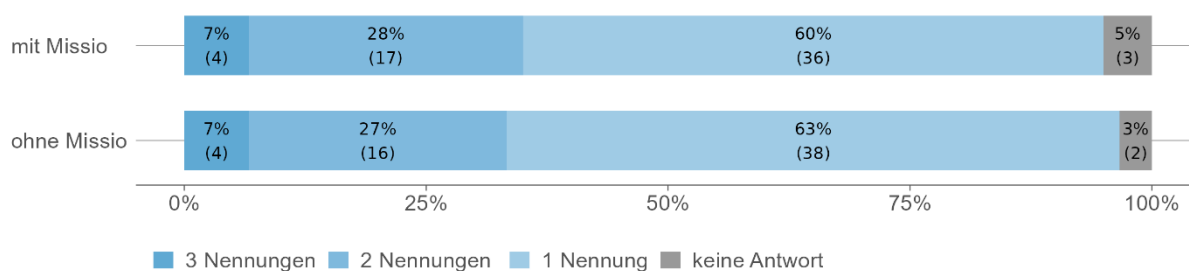
Abbildung 2 Wer hat uneingeschränkten Zugriff auf die Personaldossiers...?



Anteil Kirchenpflegen am Total der Kirchenpflegen (60), Anzahl Antworten in Klammern.

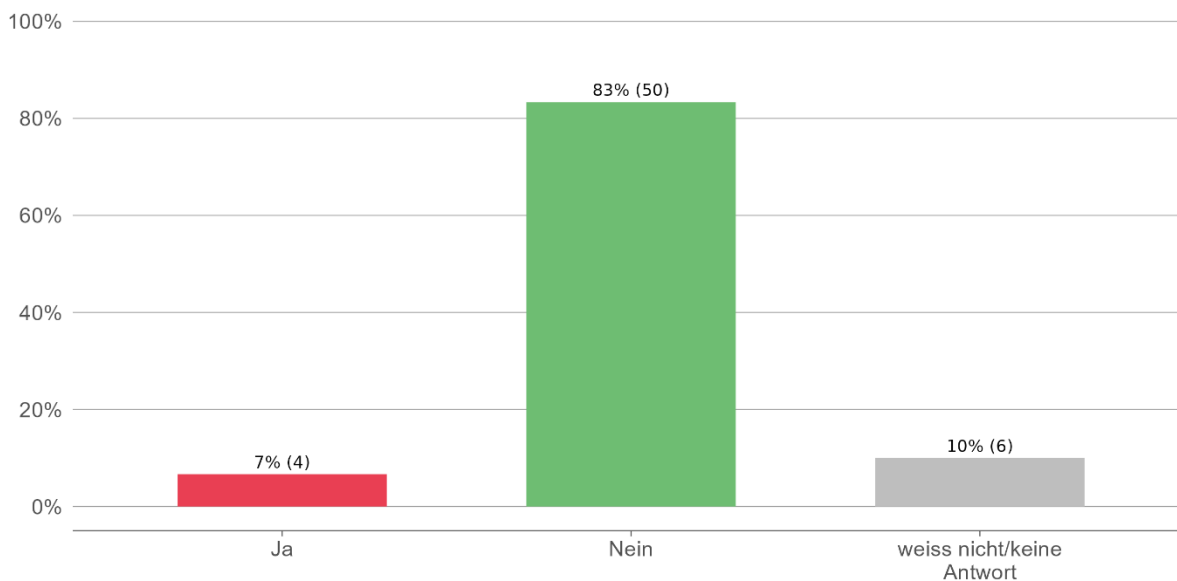
Die Antwort «Personalverantwortliche» war im Fragebogen nicht als Kategorie vorhanden und wurde oft unter «andere» angegeben. Für die Auswertung wurde sie zu einer eigenen Kategorie zusammengefasst.

Abbildung 3 Wer hat uneingeschränkten Zugriff auf die Personaldossiers...?



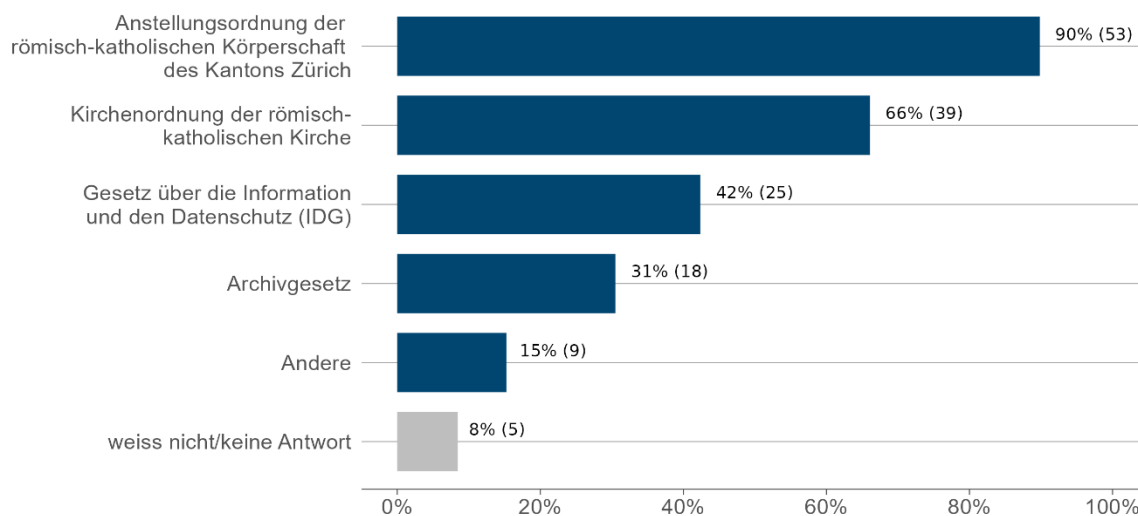
Anzahl Nennungen

Abbildung 4 Gibt es Unterschiede in der Führung von Personaldossiers für Mitarbeitende mit oder ohne Missio?



Verteilung der Antworten in Prozent, Anzahl Antworten in Klammern.

Abbildung 5 Welche der folgenden Regelungen haben Sie schon konsultiert, um Informationen für die Führung der Personaldossiers zu erhalten?



Anzahl Antwortende: 60
Anzahl Antworten: 149 (Mehrfachantworten möglich)

Anteil Kirchenpflegen am Total der Antworten, Anzahl Antworten in Klammern.

Abbildung 6 Welche der folgenden Regelungen haben Sie schon konsultiert, um Informationen für die Führung der Personaldossiers zu erhalten? Anzahl Nennungen

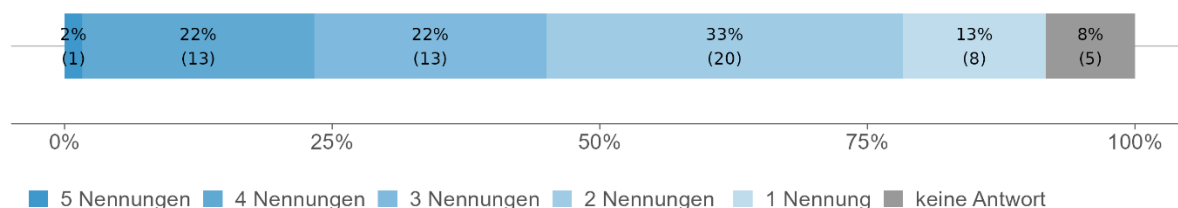
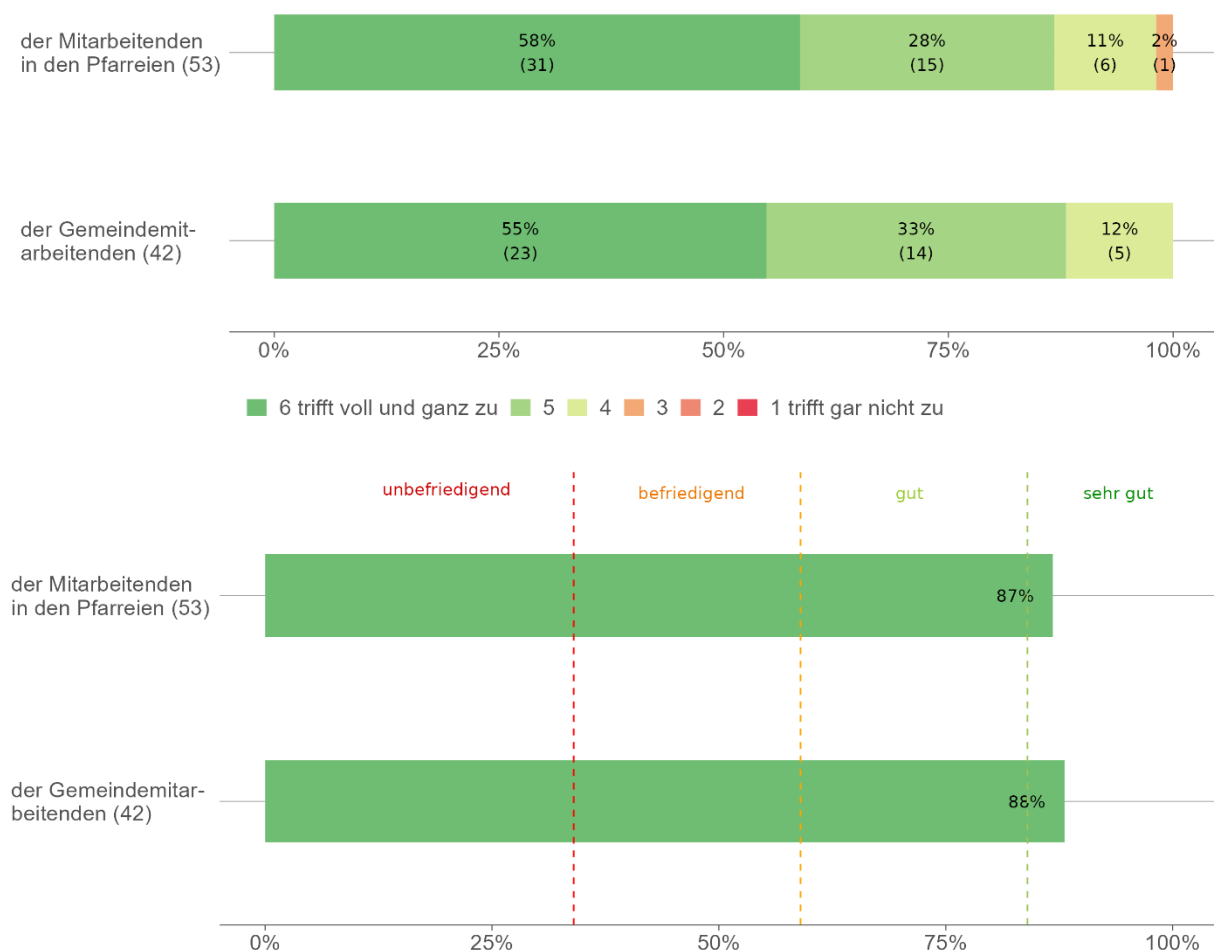


Abbildung 7 Wie sicher fühlen sich Ihrer Wahrnehmung nach die Kirchengemeinden allgemein bei der Führung der Personaldossiers...?



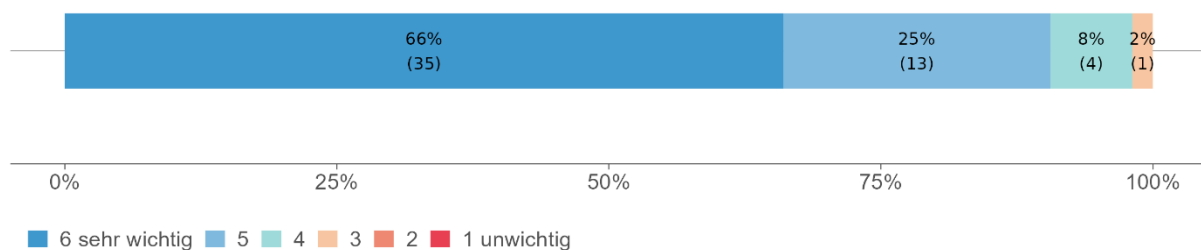
Verteilung der Antworten in Prozent und Excellence-Werte, Anzahl gültige Antworten in Klammern

Abbildung 8 Bitte bewerten Sie folgende Aussage: Wenn ich es für meine Arbeit brauche, erhalte ich innert nützlicher Frist Zugriff auf die Personaldossiers...



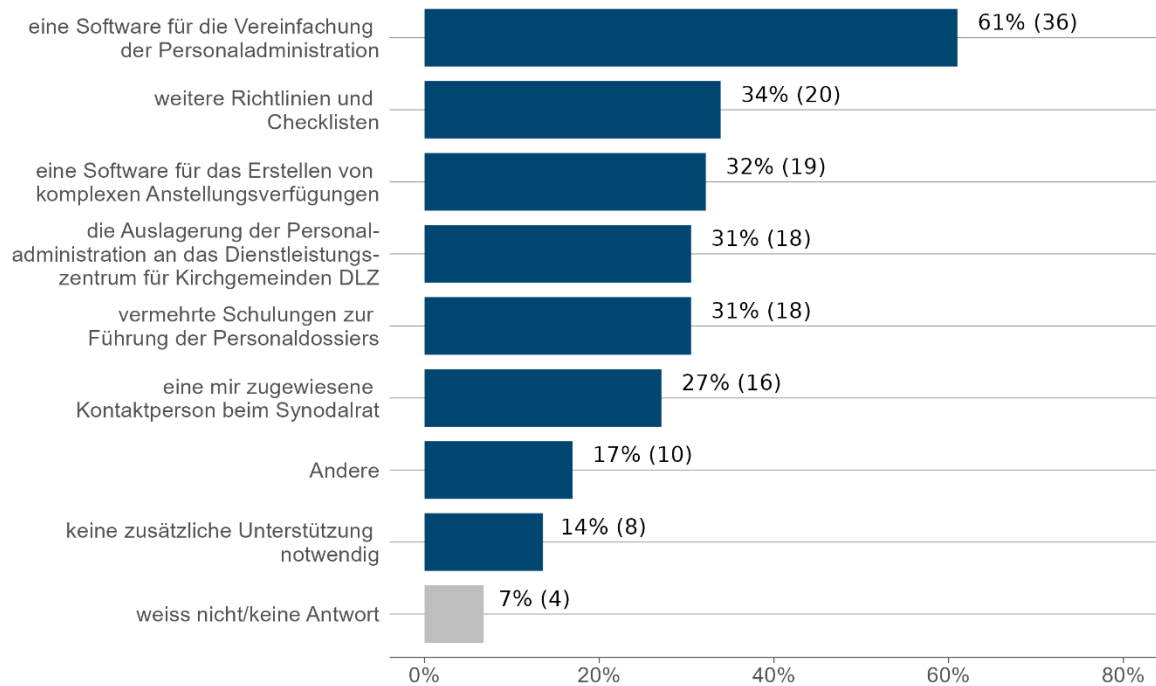
Verteilung der Antworten in Prozent und Excellence-Werte, Anzahl Antworten in Klammern

Abbildung 9 Wie wichtig ist für Ihre Kirchenpflege die Möglichkeit, den Synodalrat für Personalfragen zu kontaktieren?



Verteilung der Antworten in Prozent, Anzahl Antworten in Klammern, Total gültiger Antworten 53

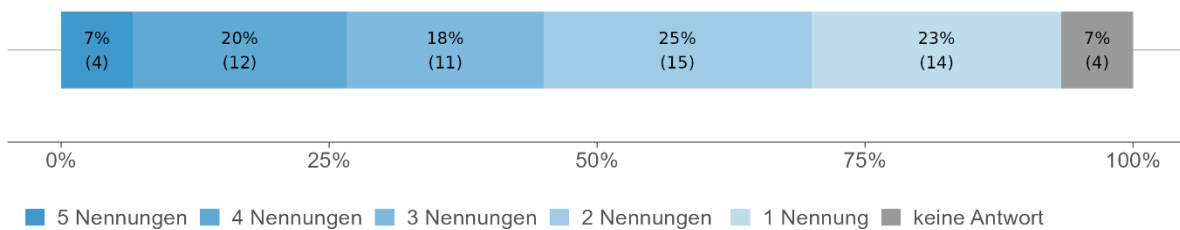
Abbildung 10 Welche Unterstützung würde Ihnen bei der Führung der Personaldossiers nützen?



Anzahl Antwortende: 60
Anzahl Antworten: 149 (Mehrfachantworten möglich)

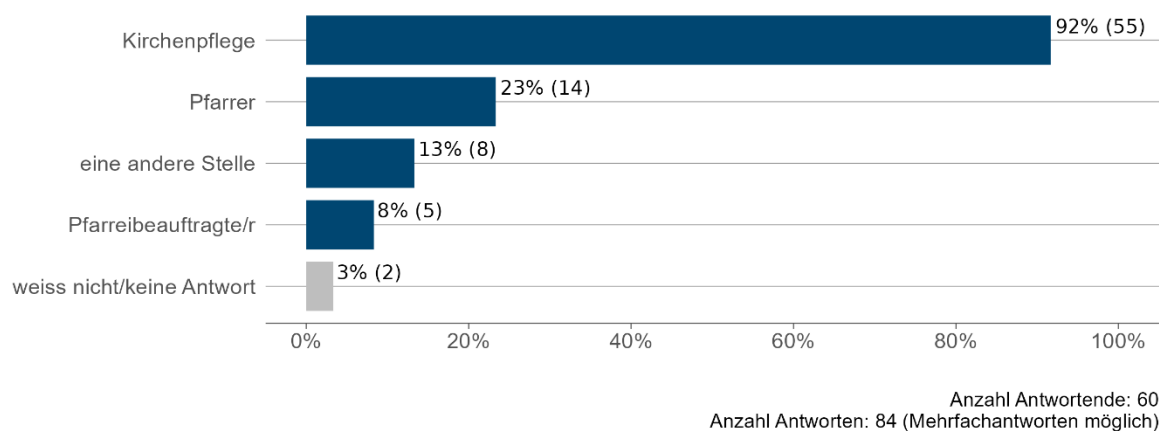
Anteil Kirchenpflegen am Total der Antworten, Anzahl Antworten in Klammern

Abbildung 11 Welche Unterstützung würde Ihnen bei der Führung der Personaldossiers nützen?



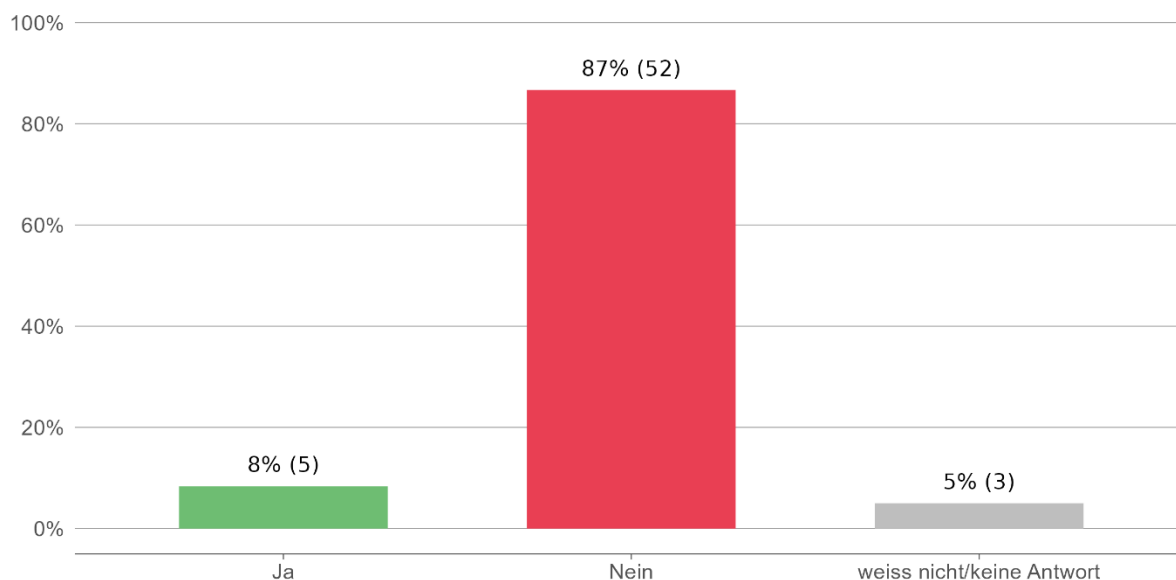
Anzahl Nennungen

Abbildung 12 Wer ist in Ihrer Kirchgemeinde für die Einhaltung der Anstellungsordnung und der Regeln zur Führung der Personaldossiers verantwortlich?



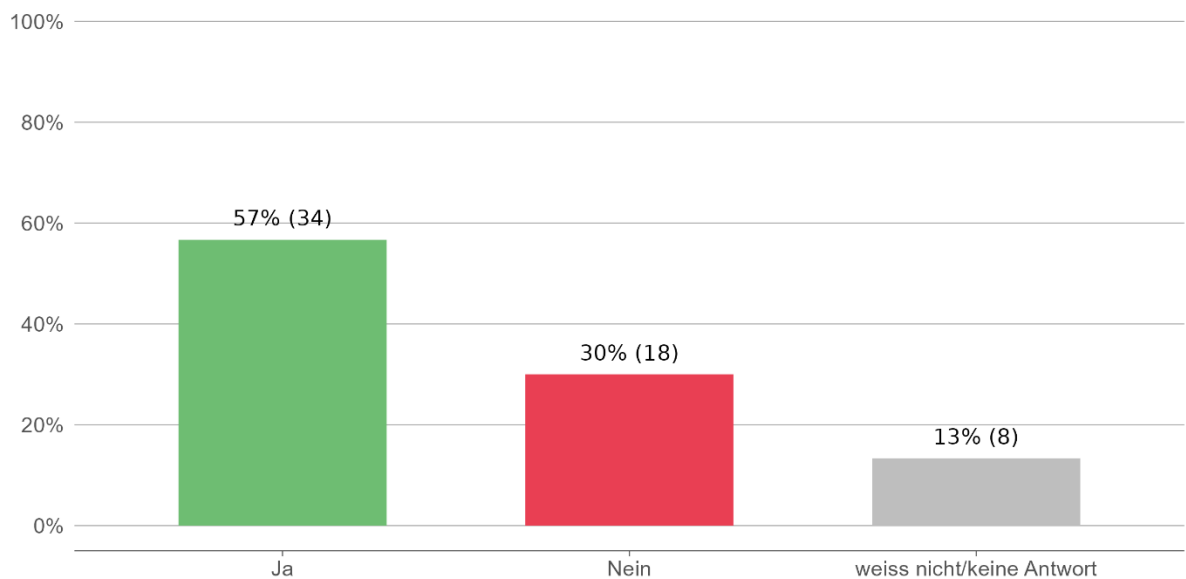
Anteil Kirchenpflegen am Total der Antworten, Anzahl Antworten in Klammern

Abbildung 13 Nimmt in der Regel jemand aus der Kirchenpflege am Fördergespräch des Pfarrers oder der pfarreverantwortlichen Person teil?



Verteilung der Antworten in Prozent, Anzahl Antworten in Klammern

Abbildung 14 Würden Sie es begrüßen, wenn an solchen Gesprächen immer eine Vertretung der Kirchenpflege anwesend sein müsste?



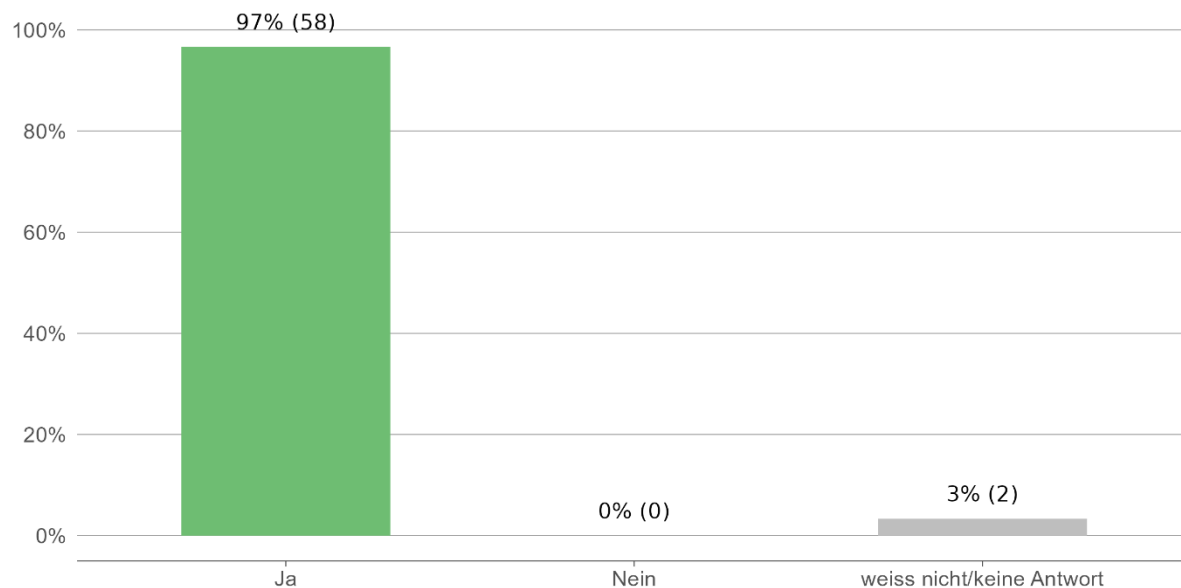
Verteilung der Antworten in Prozent, Anzahl Antworten in Klammern

Kommentar von einer Kirchenpflege: «Eigentlich begrüßen, zeitlich nicht möglich».¹

¹ Bei dieser Frage konnte man keine Kommentare abgeben. Eine Kirchgemeinde hat sich aber in einer anderen Bemerkung auf diese Frage bezogen.

3.2 Möglichkeiten und Grenzen bei der Anstellung von Gemeindemitarbeitenden

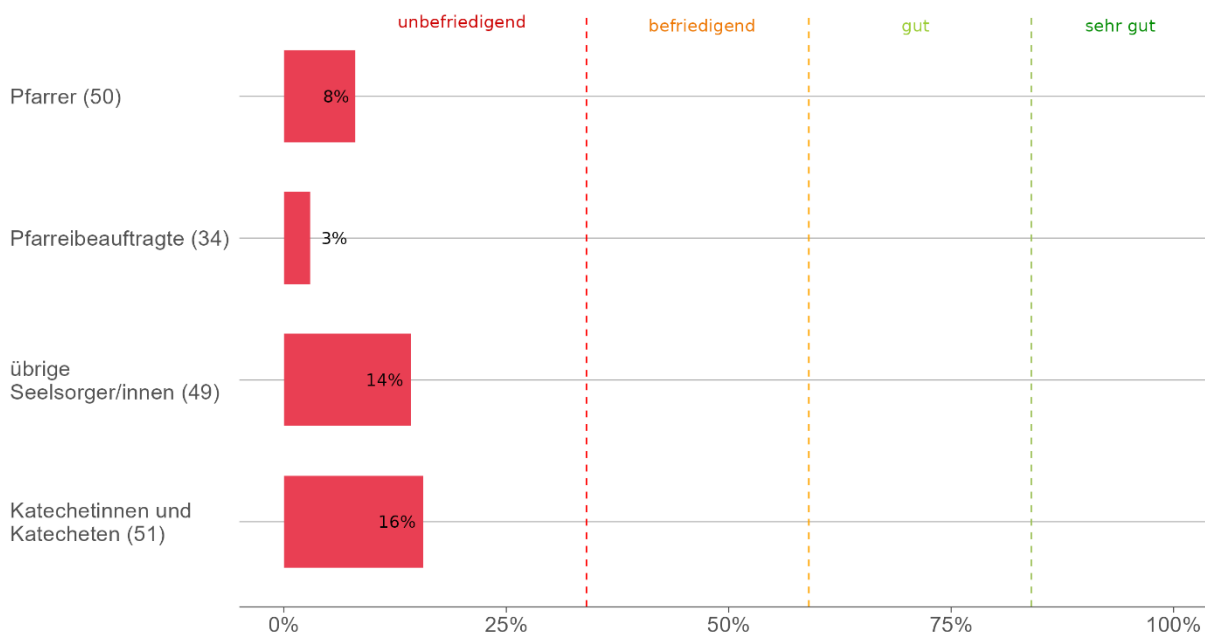
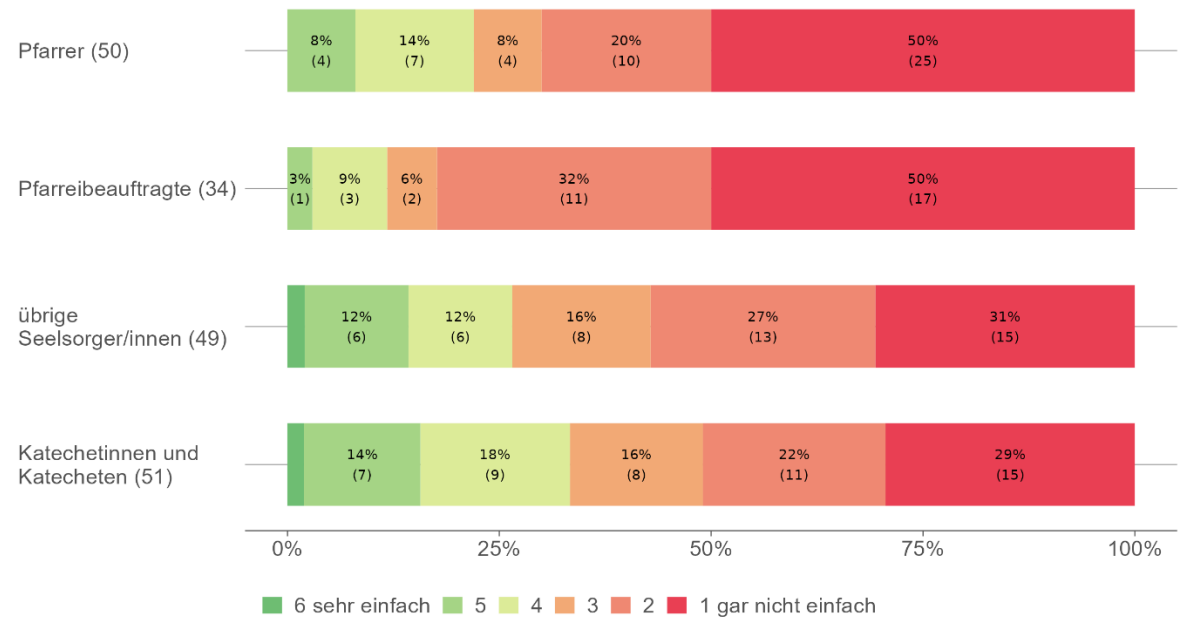
Abbildung 15 Sind in Ihrer Kirchgemeinde oder in Ihren Pfarreien seit 2019 neue Mitarbeitende angestellt worden?



Verteilung der Antworten in Prozent, Anzahl Antworten in Klammern

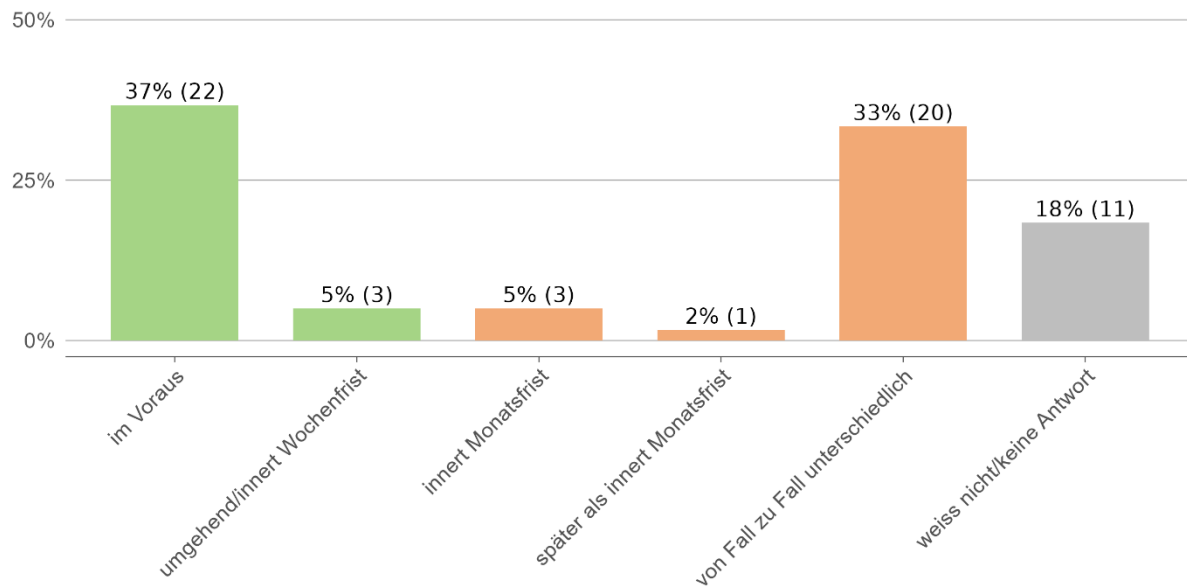
Abbildung 16 Wie einfach ist es, geeignete Mitarbeitende für die Kirchgemeinde zu finden?

Bitte betrachten Sie wiederum die Zeitspanne von 2019 bis heute.



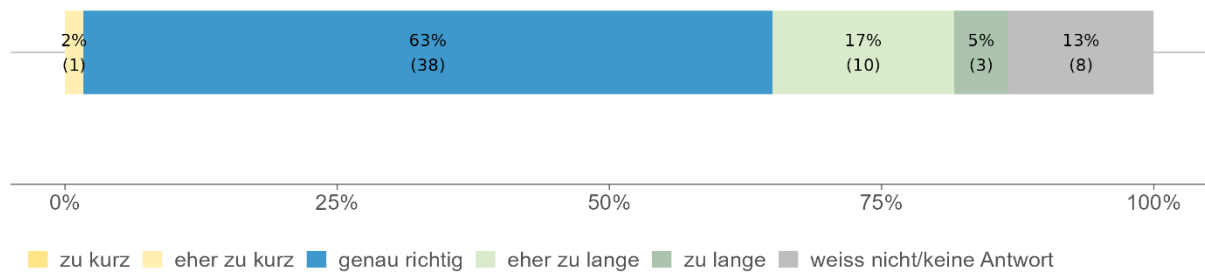
Verteilung der Antworten in Prozent und Excellence-Werte, Anzahl Antworten in Klammern
Diese Frage wurde nur jenen 58 Kirchenpflegern gestellt, die neue Mitarbeitende angestellt haben.

Abbildung 17 Innerhalb welcher Frist wird die Kirchenpflege bei der Beschäftigung von Aushilfen im Verkündigungsdienst in der Regel von der pfarreverantwortlichen Person informiert?



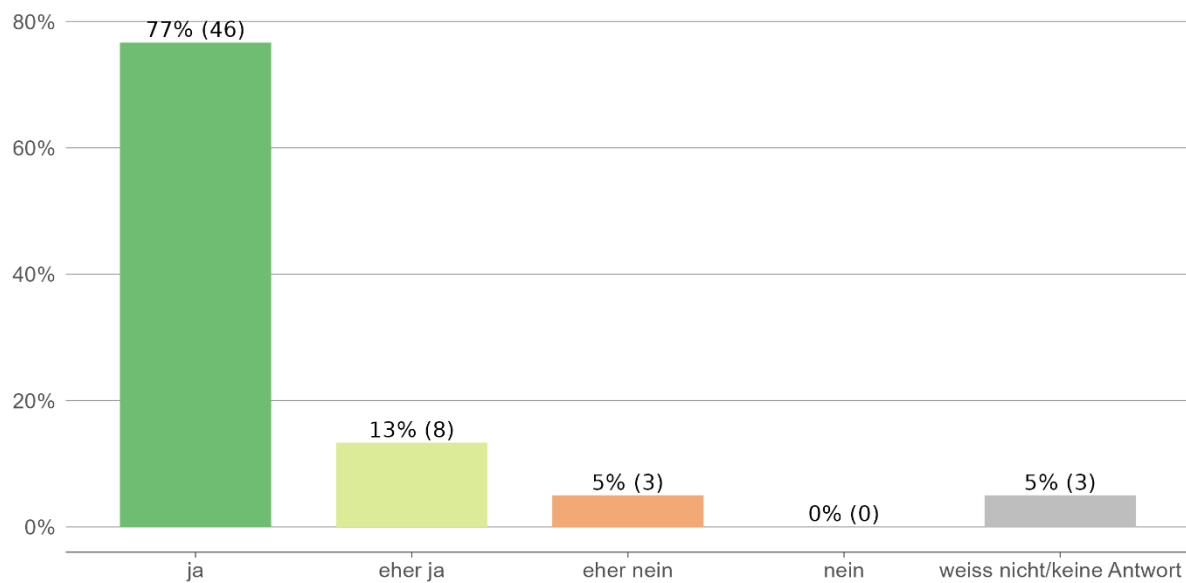
Verteilung der Antworten in Prozent, Anzahl Antworten in Klammern

Abbildung 18 Wie bewertet man in Ihrer Kirchgemeinde die aktuelle Amtsdauer der Pfarrer und Pfarreibeauftragten von 6 Jahren?



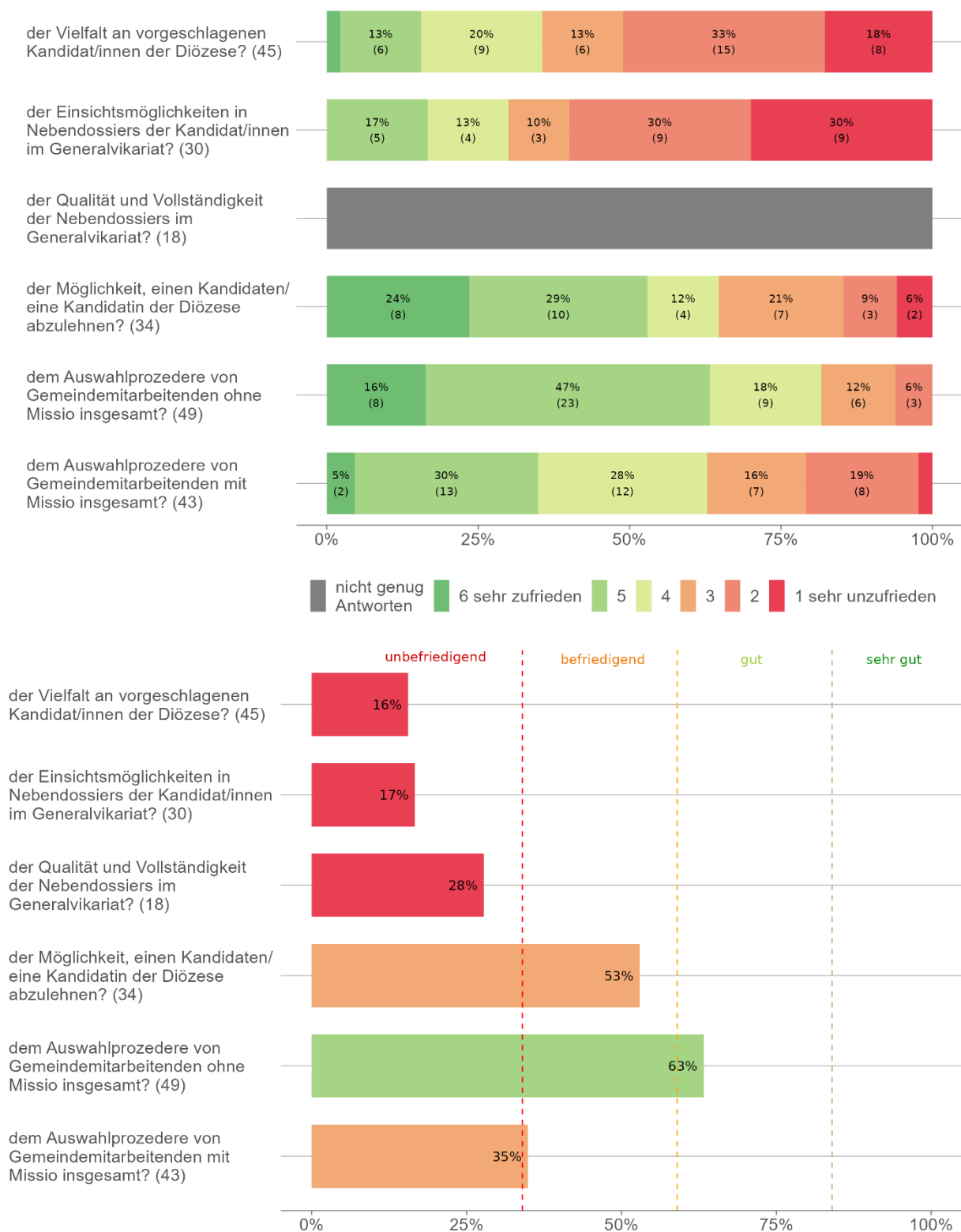
Verteilung der Antworten in Prozent, Anzahl Antworten in Klammern, Anzahl Antworten 60

Abbildung 19 Ist man in Ihrer Kirchenpflege im Allgemeinen damit einverstanden, dass Pfarrer und Pfarreibeauftragte gewählt werden?



Verteilung der Antworten in Prozent, Anzahl Antworten in Klammern, Anzahl Antworten 60

Abbildung 20 Wie zufrieden ist man in Ihrer Kirchenpflege bei der Neubesetzung von Stellen bezüglich ...? Bitte betrachten Sie bei den folgenden Teilfragen wiederum die Zeitspanne von 2019 bis heute.



Verteilung der Antworten in Prozent und Excellence-Werte, Anzahl gültige Antworten in Klammern
Diese Frage wurde nur jenen 58 Kirchenpflegen gestellt, die neue Mitarbeitende angestellt haben.

Tabelle 3 Wie könnte das Auswahlprozedere von Gemeindemitarbeitenden *ohne Missio* Ihrer Meinung nach verbessert werden?

Vorschläge (Gruppierung und Beispiele)

Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden

- Ausweitung der Suche auf andere Gemeinden
- Nutzung einer internen Plattform für interessierte Gemeindemitglieder und Jobausschreibungen
- Besserer Austausch zwischen den Kirchgemeinden
- Gemeinsame Stellenbörse zur Besetzung von Stellen

Personalpool

- Entwicklung eines Personalpools im Stadtverband oder Körperschaft

Sonstige Zusammenarbeit

- Unterstützung der Kirchenpflege in Absprache mit dem Pfarrer
- Harmonische Zusammenarbeit zwischen den Instanzen (Generalvikariat, Kirchenpflege)
- Frühzeitige Zusammenarbeit im Seelsorgeteam

Öffentlichkeitsarbeit und Überzeugungsarbeit

- Mehr Öffentlichkeitsarbeit und Überzeugungsarbeit in der Kantonalkirche, um mehr Personen für Kirchenjobs zu gewinnen.

Mangel an Kandidierenden

- Zu wenig Kandidierende
- Keine Auswahl

Weitere

- Flexiblere Lohngestaltung
- Einen Tag zum Schnuppern einladen

Keine

Tabelle 4 Wie könnte das Auswahlprozedere von Gemeindemitarbeitenden *mit Missio* Ihrer Meinung nach verbessert werden?

Vorschläge (Gruppierung und Beispiele)

Transparente Zusammenarbeit und Kommunikation

- Transparente Zusammenarbeit zwischen Generalvikariat und Kirchenpflege
- Offene Kommunikation über Stärken, Schwächen und Gründe gegen bestimmte Kandidaten
- Weiterleitung abgelehnter Bewerbungen mit Begründung
- Transparenz bei der zur Auswahl stehenden Personen
- Entwicklung klarer Richtlinien für die Auswahl von Kandidaten
- Stärkerer Einbezug des Personalverantwortlichen des Generalvikariats, da der Kirchenpflege die Vergleichbarkeit fehlt.

Einsichtsmöglichkeiten in Dossiers und Nebendossiers

- Bereitstellung von Einsichtsmöglichkeiten in die Dossiers und Nebendossiers der Kandidierenden

Rechtzeitige Planung und Inangriffnahme

- Rechtzeitige Planung der Suche nach neuem Personal in Absprache mit dem Generalvikariat
- Proaktiver Anstoss zur frühzeitigen Suche nach neuem Personal durch die Körperschaft

Mangel an Kandidaten

- Hauptschwierigkeit ist der Mangel an Kandidaten
- Erhöhung der Anzahl der Bewerbungen auf dem Stellenmarkt durch attraktive Ausbildungsangebote und bessere Bedingungen
- Flexiblere Lohngestaltung und Modernisierung des Personalhandbuchs

Weitere

Keine

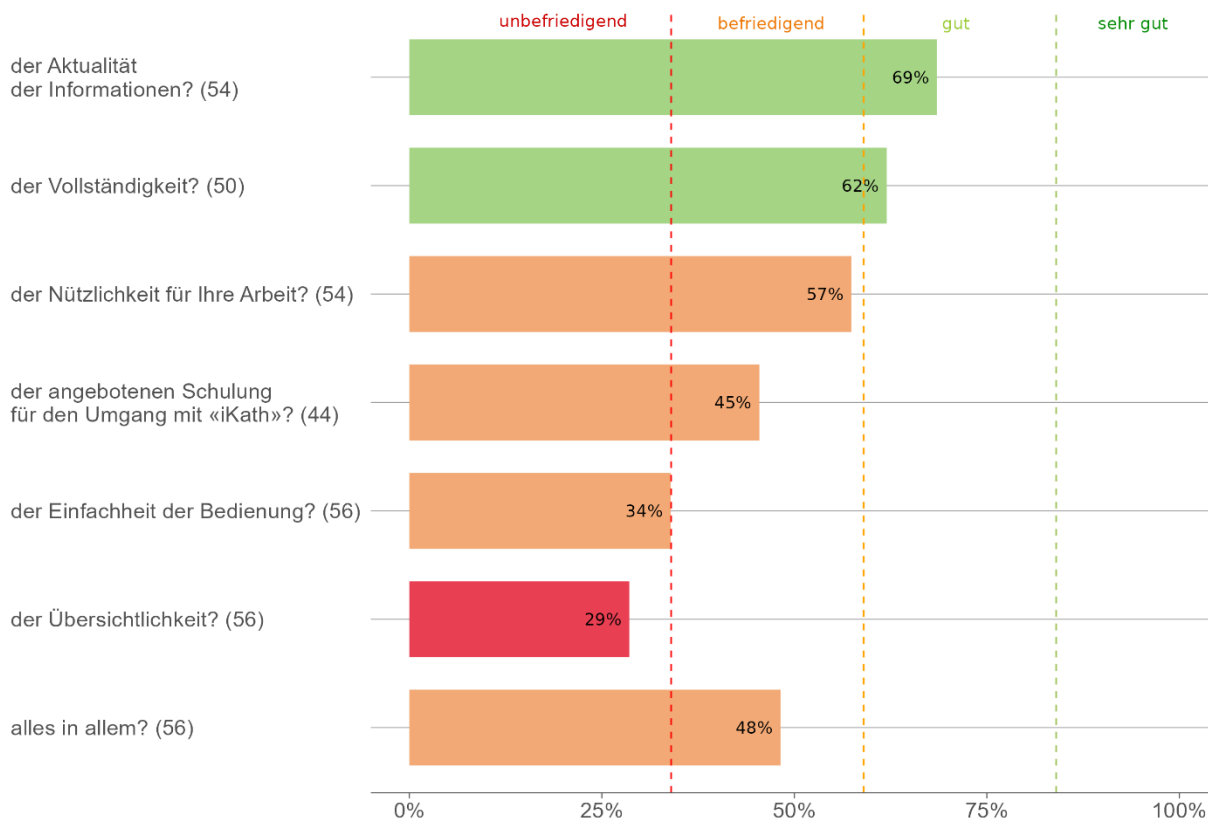
3.3 Unterstützung der Kirchenpflege bei der Personalführung durch die Römisch-katholische Körperschaft

Abbildung 21 Wie zufrieden ist man in Ihrer Kirchgemeinde mit dem Intranet «iKath» (bezüglich)...



Verteilung der Antworten in Prozent, Anzahl Antworten in Klammern

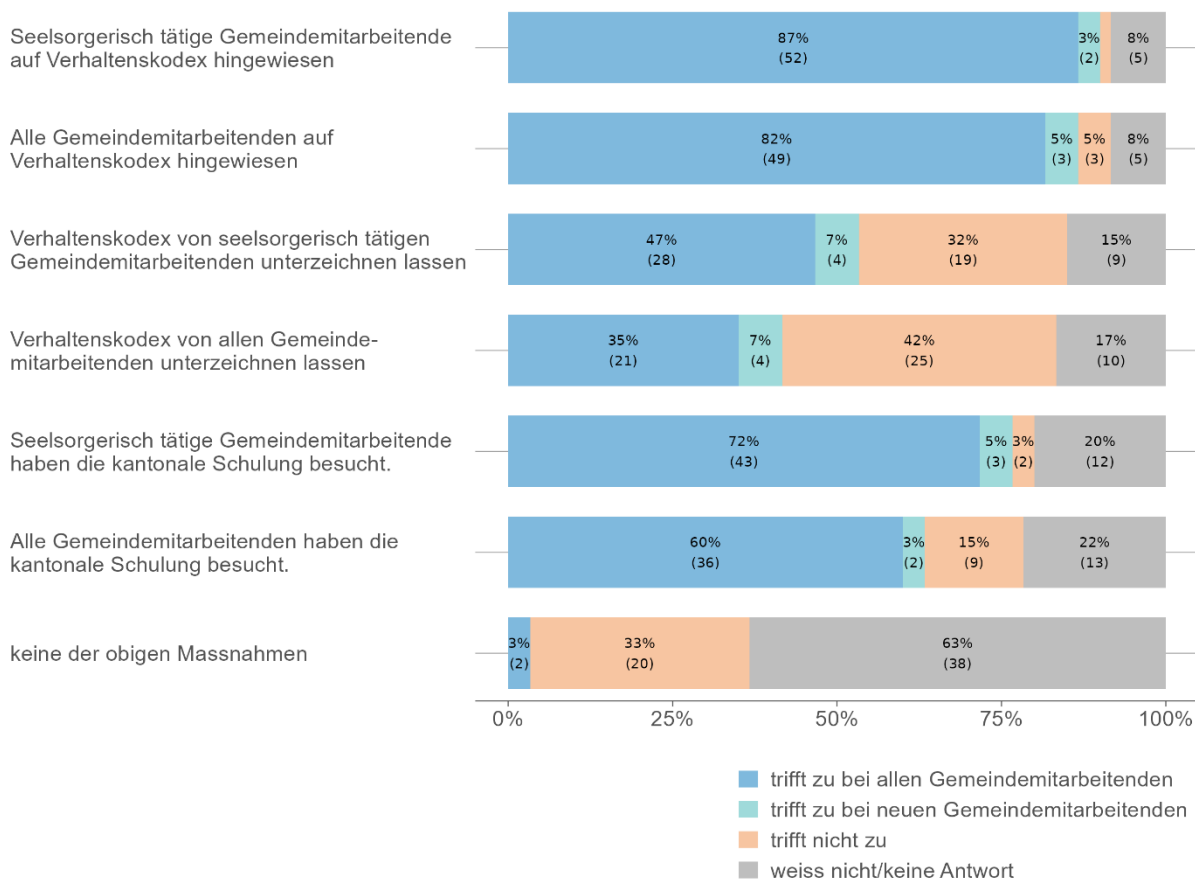
Abbildung 22 Wie zufrieden ist man in Ihrer Kirchgemeinde mit dem Intranet «iKath» (bezüglich)...?



Excellence-Werte, Anzahl Antworten in Klammern

3.4 Information und Sensibilisierung der Gemeindemitarbeitenden zum Thema Machtmissbrauch

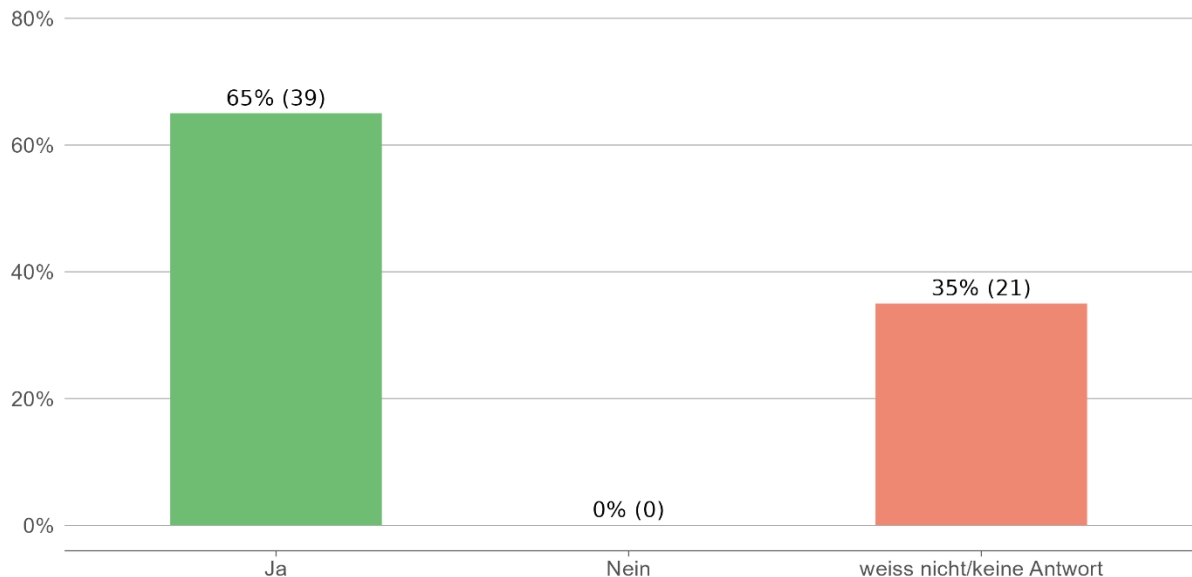
Abbildung 23 Wie setzen Sie innerhalb Ihrer Kirchgemeinde den Verhaltenskodex zum Umgang mit Macht ein, den das Bistum Chur vor rund 2 Jahren veröffentlicht hat?



Verteilung der Antworten in Prozent, Anzahl Antworten in Klammern

3.5 Analyse der Abläufe in der Kirchgemeinde bei Missbrauch im Allgemeinen

Abbildung 24 Sind den Mitarbeitenden Ihrer Kirchgemeinde Abläufe, Tätigkeiten oder Aufgaben bekannt, die als risikoanfällig für möglichen Missbrauch im Sinne des Verhaltenskodex erachtet werden?



Verteilung der Antworten in Prozent, Anzahl Antworten in Klammern

Tabelle 5 Bitte beschreiben Sie nachfolgend diese Abläufe, Tätigkeiten oder Aufgaben kurz.

Tätigkeiten und Möglichkeiten zur Senkung des Missbrauchsrisiko der Tätigkeit (Gruppierung und Beispiele)

Arbeit mit Kindern

- Chor: Sensibilisierung der Verantwortlichen
- Firmreise: mehrere Begleitpersonen, Mann und Frau
- Begleitung von Jugendlichen bei Projekten: Mitarbeiter arbeiten nie alleine.

Seelsorge und Betreuung

- Einzelgespräche: offene Türen, andere Personen im Pfarrhaus
- Hausvisiten, Einzelgespräche: Verhaltenskodex einhalten, Schulung

Arbeit mit Ministrierenden

- Ministrierende: Beaufsichtigung durch mindestens 2 Personen
- Mitwirkung bei Gottesdiensten: offene Türen/Sakristanin anwesend

Gemeindeleitung und Mitarbeiterschaft

- Mitarbeitergespräche: gute Schulung, Vertrauensperson
- Schwierige Führungssituationen: offener Austausch, Nutzung von Supervision

Weitere

Tabelle 16 Mit welchen weiteren Massnahmen könnte das Missbrauchsrisiko im Sinne des Verhaltenskodexes bei der Betreuung von Kindern gesenkt werden?

Vorschläge (Gruppierung und Beispiele)
Sensibilisierung – Sensibilisierung der Verantwortlichen (Pfarrer, Katecheten, Sakristanin) – Sensibilisierung in Bezug auf Nähe und Distanz – Hinweis an Kinder, alles zu erzählen.
Schulung, Weiterbildungen – Regelmässige Schulungen und Sensibilisierungen für alle Mitarbeitenden – Thematisierung des «Missbrauchs» bei Fördergesprächen – Obligatorische Auffrischungsschulungen der BetreuerInnen
Keine 1 zu 1 Situationen – Einsatz von mindestens zwei BetreuerInnen in kritischen Situationen – Keine 1 zu 1 Situationen mit Kindern oder Jugendlichen – Offene Türen, Glaswände, Visitationen und Supervisionen – Diverse Ansprechpartner stehen zur Verfügung
Sicherheitsmassnahmen – Einstellung von qualifizierten, psychisch geprüften Mitarbeitenden – Einholung von Strafregistrauszügen als präventive Massnahme – Klare Kommunikation der Erwartungen und Sanktionen bei Verfehlungen
Einbezug Eltern – Zusammenarbeit mit den Eltern
Weitere Vorschläge
Keine weiteren Massnahmen

Tabelle 6 Mit welchen weiteren Massnahmen könnte das Missbrauchsrisiko im Sinne des Verhaltenskodexes bei seelsorgerischen Tätigkeiten gesenkt werden? Vorschläge für Massnahmen zur Senkung von Missbrauchsrisiken bei seelsorgerischen Tätigkeiten

Vorschläge (Gruppierung und Beispiele)
Sensibilisierung – Laufende Sensibilisierung – Sensibilisierung hinsichtlich emotionalem Übergriff – Allgemeine Sensibilisierung und Reflexion von Situationen mit Missbrauchsrisiko – Interne Weiterbildung zum Thema Missbrauch
Qualifikation und Fortbildung – Eignungsdiagnostik vor der Ausbildung zum Priester – Regelmässige Fortbildungen für Seelsorgende (mindestens alle zwei Jahre)
Klare Regeln, Verhaltenskodex – Klare Kommunikation über Verfehlungen und keine Toleranz derselben – Leben und arbeiten nach Verhaltenskodex
Sicherheitsmassnahmen – Einholung von Strafregistrauszügen als präventive Massnahme – Gegenseitige Kontrolle durch alle Mitarbeitenden und regelmässige Supervisionen – Konsequentes Anzeigen bei Verdachtsfällen und Verhinderung von Weitervermittlung an eine andere kirchliche Stelle
Keine 1 zu 1 Situationen – Aufsichtspersonen und rotierende Teams – Offene Räume für Gespräche mit Kindern – Keine Situationen unter vier Augen (1 zu 1 Situationen) – Team-Mitglieder informieren über Einzelgespräche
Weitere Vorschläge
Keine weiteren Massnahmen erforderlich

Tabelle 7 Mit welchen weiteren Massnahmen könnte das Missbrauchsrisiko im Sinne des Verhaltenskodexes bei sonstigen Tätigkeiten von Gemeindemitarbeitenden gesenkt werden?

Vorschläge (Gruppierung und Beispiele)

Sensibilisierung

- Stete Sensibilisierung für das Thema Missbrauch
- Laufende Sensibilisierung und regelmässige Schulungen
- Thematisierung des Themas bei den jährlichen Mitarbeitertreffen
- Frühzeitige Thematisierung im Gespräch mit Personalverantwortlichen oder Weisungsbefugten bei Problemen/ belastenden Situationen

Schulungen und Weiterbildung

- Verbesserte und wiederholte Schulungen bzgl. typischer und subtiler Machtmissbrauchformen
- Regelmässige Aus- und Weiterbildung der Vorgesetzten in Mitarbeiterführung

Transparenz und Kommunikation

- Transparente Kommunikation und Offenheit gegen alle Seiten
- Förderung einer offenen Kommunikationskultur innerhalb des Teams
- Klare Kommunikation, dass Verfehlungen nicht toleriert werden würden.

Sicherheitsmassnahmen

- Einholen von Strafregistrauszügen als präventive Massnahme
- Offene Büros, die jederzeit einsichtig sind.
- Anweisungen, dass Betreuer/Betreuerinnen nie allein mit einem Kind sein sollen.
- Balance zwischen Nähe und Distanz in den Aufgaben

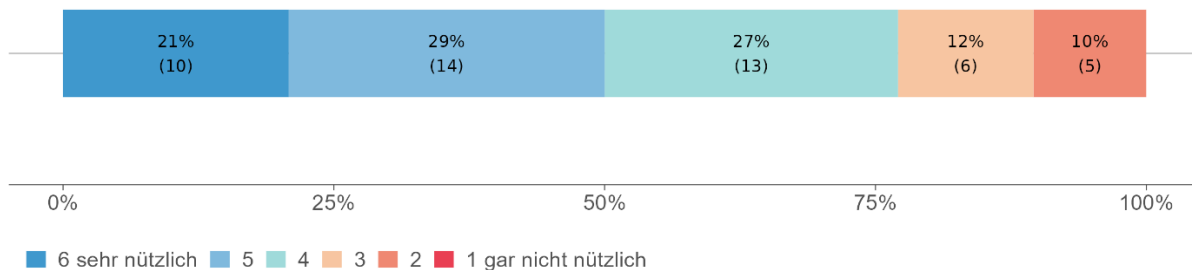
Mitarbeiterführung und Vertrauen

- Menschenorientierte Führung; offene Kommunikationskultur; Wertschätzung
- Förderung des Vertrauensverhältnisses im Team

Weitere Vorschläge

3.6 Reaktionen bei Verdachtsfällen von Missbrauch nach dem Verhaltenskodex

Abbildung 25 Wie beurteilt man in Ihrer Kirchgemeinde den Meldebutton «Kirche schaut hin»?



Verteilung der Antworten in Prozent, Anzahl Antworten in Klammern, Total gültiger Antworten 48

Tabelle 8 Vorschläge weiterer Instrumente für zeitnahe Reaktionen bei Verdachtsmomenten

Vorschläge (Gruppierung und Beispiele)

Externe Ansprechstellen

- Ausserkirchliche Meldestelle
- Anlaufstelle ausserhalb der Kirche

Klarere Verantwortlichkeiten und Kommunikation

- Klare Ansprechpersonen bei der Kantonalkirche
- Direkten und schnellen Kontakt mit Synodalarat

Professionelle Unterstützung

- Beratung bei professionell ausgebildeter Stelle für einen nicht belastenden Umgang mit dem Thema
- Kirchliche Fachperson zur Begleitung im Prozess

Sofortige Massnahmen und Konsequenzen

- Sofortige Kommunikation und notwendige Massnahmen
- Möglichkeit zur sofortigen Entlassung, auch bei gewählten Personen im Ehrenamt.

Transparenz und Vertrauen

- Absolute Offenheit aller Tatsachen auf Bistumsebene.
- Gute Zusammenarbeit mit Gemeindeleitern und Mitarbeitenden

Fachliche Kompetenz und Kontrolle

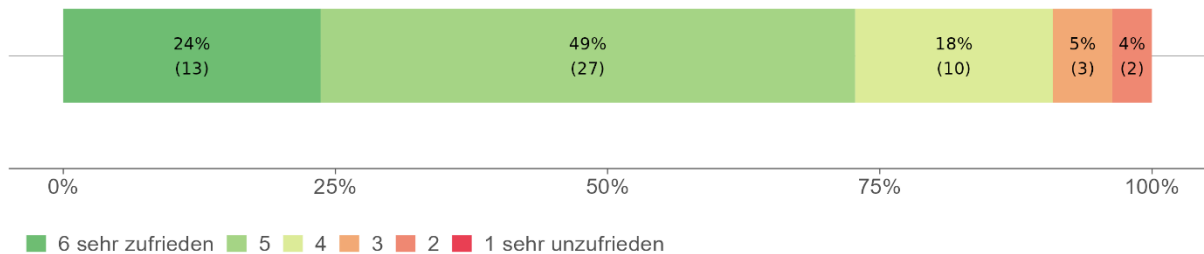
- Zugang zu Personaldossiers früherer Anstellungen
- Gute Organisation, klare Verantwortung und Diskretion gewährleistet

Weitere Vorschläge

Keine weiteren Instrumente notwendig

3.7 Gesamtzufriedenheit mit der Unterstützung und Aufsichtstätigkeit der Römisch-katholischen Körperschaft; weitere Kommentare

Abbildung 26 Mit der Unterstützung und Aufsichtstätigkeit der Römisch-katholischen Körperschaft ist unsere Kirchenpflege insgesamt...



Verteilung der Antworten in Prozent, Anzahl Antworten in Klammern, Total gültiger Antworten 55

Tabelle 9 Wünsche für zusätzliche Unterstützung oder Aufsichtstätigkeit durch RKK

Wünsche (Gruppierung und Beispiele)

Schulungen und Weiterbildung

- Mehr Schulungen zu Themen wie Missbrauch, Personalführung und IT
- Gutes Weiterbildungsangebot aufrechterhalten und Coaching anbieten.

Kommunikation und Koordination

- Klare und verbindliche Kommunikation (zeitnah)
- Mehr Einbindung der Kirchenpflege in die strategische Entwicklung der KG

Fachliche Unterstützung, Werkzeuge

- Austausch mit Kirchenpflegen anderer Gemeinden
- Beispiele oder Tipps für die organisatorische Umsetzung von Aufgaben, insbesondere im IT-Bereich
- Instrumente für den Umgang und Ablauf bei Verdachtsfällen des Missbrauchs
- Professionelle Unterstützung bei der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- Unterstützung bei administrativem Aufwand, insbesondere in heiklen Fällen/Kündigungen
- Festgelegte Kontaktpersonen bei Krisen oder schwierigen Situationen
- Professionelle Begleitung in der Umsetzung von Datenschutzanforderungen
- Unterstützung bei der Wahrnehmung der Rolle und Pflichten der Kirchenpflege

Generelle Offenheit und Zusammenarbeit

- Generelle Offenheit zwischen Kirche und Körperschaft
- Hilfsangebot bei spezifischen Anliegen und Problemen

Weitere

Keine, ist gut so

Anhang

I Originalfragebogen

Befragung

der katholischen Kirchenpflegen zu Personalthemen

Die Direktion der Justiz und des Innern (JI) ist die für die Beziehungen zu den Religionsgemeinschaften zuständige Direktion. Sie beaufsichtigt die Römisch-katholische Körperschaft, die 74 Kirchgemeinden unter sich vereinigt und diese bei der Ausübung ihrer Aufgaben unterstützt.

Mit einer Online-Befragung bei den Kirchenpflegen möchte die JI Genaueres zur Praxis der Personalführung in den Kirchgemeinden des Kantons Zürich erfahren und herausfinden, wo im Alltag allenfalls zusätzliche Unterstützung und Hilfestellungen gewünscht werden. Dabei geht es auch um den Umgang der Kirchgemeinden mit der Missbrauchsthematik, welche die katholische Kirche in der letzten Zeit getroffen hat.

Der Synodalrat hat den vorliegenden Fragebogen geprüft und unterstützt die Befragung. Mit der Durchführung wurde das Statistische Amt beauftragt. Ihre Antworten werden anonymisiert und nur quantitativ ausgewertet an die JI weitergeleitet (z. B. 30 Prozent der Kirchgemeinden führen die Personaldossiers von Angestellten mit und ohne Missio unterschiedlich). Bemerkungen werden unverändert, aber ohne Nennung der Kirchenpflege, an die JI übergeben.

Wir bitten Sie, an der Befragung teilzunehmen und bis zum 15. Juli 2024 abzuschliessen.

Der Fragebogen ist in sieben Themen gegliedert:

- A. Führung der Personaldossiers in Ihrer Kirchgemeinde
- B. Möglichkeiten und Grenzen bei der Anstellung des Kirchenpersonals
- C. Unterstützung der Kirchenpflege bei der Personalführung durch die Römisch-katholische Körperschaft
- D. Information und Sensibilisierung des Kirchenpersonals zum Thema Machtmissbrauch
- E. Analyse der Abläufe in der Kirchgemeinde
- F. Reaktion bei Verdachtsfällen von Machtmissbrauch
- G. Gesamtzufriedenheit mit der Unterstützung und Aussichtstätigkeit der Römisch-katholischen Körperschaft; weitere Kommentare

Bitte **koordinieren Sie innerhalb Ihrer Kirchenpflege** die Bearbeitung des Fragebogens und teilen Sie das Beantworten der einzelnen Frageblöcke und Fragen den zuständigen Kirchenpflegemitgliedern zu. Es können mehrere Personen mit dem Zugangsschlüssel arbeiten, allerdings nicht zur gleichen Zeit.

Für inhaltliche Fragen zum Fragebogen steht Ihnen gerne die Religionsbeauftragte der JI zur Verfügung: Telefon 043 259 25 55 oder E-Mail an franziska.driessen@ji.zh.ch.

Bei technischen Fragen zum Online-Fragebogen können Sie sich an die Hotline des Statistischen Amtes wenden:

Telefon 043 259 75 50 oder E-Mail an umfragen@statistik.ji.zh.ch.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

A Führung der Personaldossiers in Ihrer Kirchgemeinde

Die 74 Kirchgemeinden im Kanton Zürich haben jeweils eigene Strukturen und regeln die Verantwortlichkeiten innerhalb ihrer Behörde teilweise unterschiedlich. Die JI möchte in diesem Abschnitt erfahren, wie die Führung der Personaldossiers in den Kirchgemeinden organisiert ist.

Hinweis: Die folgenden Fragen sollen von derjenigen Person beantwortet werden, die für die Führung der Personaldossiers in der Kirchenpflege zuständig ist.

01 Wer hat uneingeschränkten Zugriff auf die Personaldossiers...?

☞ Mehrfachantworten möglich!

... von Personen ohne Missio:

- ☐ Kirchenpflege
☐ Pfarrer oder Verantwortliche der Pastoral
☐ andere, nämlich:

... von Personen mit Missio:

- ☐ Kirchenpflege
☐ Pfarrer oder Verantwortliche der Pastoral
☐ andere, nämlich:

02 Gibt es Unterschiede in der Führung von Personaldossiers für Mitarbeitende mit oder ohne Missio?

- ☐ ja ☐ nein ☐ weiss nicht/keine Antwort

Wenn ja, welche:

03 Welche der folgenden Regelungen haben Sie schon konsultiert, um Informationen für die Führung der Personaldossiers zu erhalten?

☞ Mehrfachantworten möglich!

- ☐ Gesetz über die Information und den Datenschutz (IDG)
☐ Anstellungsordnung der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich
☐ Archivgesetz
☐ Kirchenordnung der Römisch-katholischen Kirche
☐ andere, nämlich:
☐ weiss nicht/keine Antwort

04 Wie sicher fühlen sich Ihrer Wahrnehmung nach die Kirchgemeinden allgemein bei der Führung der Personaldossiers...?

	gar nicht sicher	1	2	3	4	5	6	sehr sicher	weiss nicht/ keine Antwort
der Mitarbeitenden in den Pfarreien?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Gemeindemitarbeitenden?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

05 Bitte bewerten Sie folgende Aussage: Wenn ich es für meine Arbeit brauche, erhalte ich innert nützlicher Frist Zugriff auf die Personaldossiers...

	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	trifft voll und ganz zu	6	weiss nicht/ keine Ant- wort
der Mitarbeitenden in den Pfarreien.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Gemeindemitarbeitenden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

06 Wie wichtig ist für Ihre Kirchenpflege die Möglichkeit, den Synodalrat für Personalfragen zu kontaktieren?

	un- wichtig	1	2	3	4	5	sehr wichtig	6	weiss nicht/ keine Antwort
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

07 Welche Unterstützung würde Ihnen bei der Führung der Personaldossiers nützen?

☞ Mehrfachantworten möglich!

- ☐ eine mir zugewiesene Kontaktperson beim Synodalrat
- ☐ die Auslagerung der Personaladministration an das Dienstleistungszentrum für Kirchgemeinden DLZ ([Startseite – DLZ KG](#))
- ☐ vermehrte Schulungen zur Führung der Personaldossiers
- ☐ weitere Richtlinien und Checklisten
- ☐ eine Software für das Erstellen von komplexen Anstellungsverfügungen
- ☐ eine Software für die Vereinfachung der Personaladministration
- ☐ andere, nämlich:
- ☐ keine zusätzliche Unterstützung notwendig
- ☐ weiss nicht/keine Antwort

08 Wer ist in Ihrer Kirchgemeinde für die Einhaltung der Anstellungsordnung und der Regeln zur Führung der Personaldossiers verantwortlich?

☞ Mehrfachantworten möglich!

- ☐ Kirchenpflege
- ☐ Pfarreibeauftragte/r
- ☐ Pfarrer
- ☐ eine andere Stelle, nämlich:
- ☐ Die Verantwortlichkeiten sind aktuell nicht geregelt.
- ☐ weiss nicht/keine Antwort

09 Nimmt in der Regel jemand aus der Kirchenpflege am Fördergespräch des Pfarrers oder der pfarreiverantwortlichen Person teil?

- ☐ ja ☐ nein ☐ weiss nicht/keine Antwort

09a Würden Sie es begrüßen, wenn an solchen Gesprächen immer eine Vertretung der Kirchenpflege anwesend sein müsste?

- ☐ ja ☐ nein ☐ weiss nicht/keine Antwort

B Möglichkeiten und Grenzen bei der Anstellung von Gemeindemitarbeitenden

Auf dem Arbeitsmarkt kann die Auswahl an geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten für bestimmte Funktionen in der Kirchgemeinde beträchtlich variieren. In diesem Abschnitt möchten wir gerne wissen, welche Erfahrungen Ihre Kirchenpflege diesbezüglich seit dem Jahr 2019 gemacht hat.

10 Sind in Ihrer Kirchgemeinde oder in Ihren Pfarreien seit 2019 neue Mitarbeitende angestellt worden?

- ☐ ja ☐ nein ☐ weiss nicht/keine Antwort

10a Wie einfach ist es, geeignete Mitarbeitende für die Kirchgemeinde zu finden? Bitte betrachten Sie wiederum die Zeitspanne von 2019 bis heute.

	gar nicht einfach 1	2	3	4	5	sehr einfach 6	weiss nicht/ keine Antwort
Pfarrer	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Pfarreibeauftragte	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
übrige Seelsorger/innen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Katechetinnen und Katecheten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

11 Innerhalb welcher Frist wird die Kirchenpflege bei der Beschäftigung von Aushilfen im Verkündigungsdienst in der Regel von der Pfarreiverantwortlichen Person informiert?

- ☐ im Voraus
☐ umgehend/innert Wochenfrist
☐ innert Monatsfrist
☐ später als innert Monatsfrist
☐ von Fall zu Fall unterschiedlich
☐ weiss nicht/keine Antwort

12 Wie bewertet man in Ihrer Kirchgemeinde die aktuelle Amtsdauer der Pfarrer und Pfarreibeauftragten von 6 Jahren? Als...

	zu kurz	eher zu kurz	gerade richtig	eher zu lange	zu lange	weiss nicht/ keine Antwort
	☐	☐	☐	☐	☐	☐

12a Bitte erläutern Sie nachfolgend, wieso Sie eine kürzere Amtsdauer als geeigneter erachten?

Ihre Antwort:

12b Bitte erläutern Sie nachfolgend, wieso Sie eine längere Amtsdauer als geeigneter erachten?

Ihre Antwort:

13 Ist man in Ihrer Kirchenpflege im Allgemeinen damit einverstanden, dass Pfarrer und Pfarreibeauftragte gewählt werden?

- ☐ ja
 ☐ eher ja
 ☐ eher nein
 ☐ nein
 ☐ weiss nicht/keine Antwort

14 Bitte betrachten Sie bei den folgenden Teilfragen wiederum die Zeitspanne von 2019 bis heute. Wie zufrieden ist man in Ihrer Kirchenpflege bei der Neubesetzung von Stellen bezüglich ...?

	sehr unzu- frieden 1	2	3	4	5	sehr zufrie- den 6	weiss nicht/ keine Antwort
der Vielfalt an vorgeschlagenen Kandidaten und Kandidatinnen der Diözese?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Einsichtsmöglichkeiten in die Nebendossiers der Kandidaten und Kandidatinnen im Generalvikariat?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Qualität und Vollständigkeit der Nebendossiers im Generalvikariat?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Möglichkeit, einen Kandidaten oder eine Kandidatin der Diözese abzulehnen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
dem Auswahlprozedere von Gemeindemitarbeitenden ohne Missio insgesamt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
dem Auswahlprozedere von Gemeindemitarbeitenden mit Missio insgesamt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

14a Wie könnte das Auswahlprozedere von Gemeindemitarbeitenden *ohne* Missio Ihrer Meinung nach verbessert werden?

Ihre Antwort:

14b Wie könnte das Auswahlprozedere von Gemeindemitarbeitenden *mit* Missio Ihrer Meinung nach verbessert werden?

Ihre Antwort:

C Unterstützung der Kirchenpflege bei der Personalführung durch die Römisch-katholische Körperschaft

Die Römisch-katholische Körperschaft hat die Aufgabe, die Kirchenpflegen in ihren Aufgaben zu unterstützen. Dafür bietet sie unter anderem das Intranet «iKath» an. Bitte beurteilen Sie nachfolgend diese Anwendung.

15 Wie zufrieden ist man in Ihrer Kirchgemeinde mit dem Intranet «iKath» ...?

	sehr unzu- frieden	1	2	3	4	5	sehr zufrie- den	6	weiss nicht/ keine Antwort
bezüglich der Übersichtlichkeit?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
bezüglich der Aktualität der Informationen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
bezüglich der Vollständigkeit?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
bezüglich der Einfachheit der Bedienung?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
bezüglich der Nützlichkeit für Ihre Arbeit?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
bezüglich der angebotenen Schulung für den Umgang mit dem Intranet «iKath»?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
alles in allem?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

D Information und Sensibilisierung der Gemeindemitarbeitenden zum Thema Machtmissbrauch

16 Wie setzen Sie innerhalb Ihrer Kirchgemeinde den Verhaltenskodex zum Umgang mit Macht ein, den das Bistum Chur vor rund 2 Jahren veröffentlicht hat?

	trifft zu		trifft nicht zu	weiss nicht/ keine Antwort
	bei neuen Gemeinde- mitarbeiten- den	bei allen Gemeinde- mitarbeiten- den		
Wir haben die seelsorgerisch tätigen Gemeindemitarbeitenden auf den Verhaltenskodex hingewiesen.	☐	☐	☐	☐
Wir haben alle Gemeindemitarbeitenden auf den Verhaltenskodex hingewiesen.	☐	☐	☐	☐
Wir haben den Verhaltenskodex von den seelsorgerisch tätigen Gemeindemitarbeitenden unterzeichnen lassen.	☐	☐	☐	☐
Wir haben den Verhaltenskodex von allen Gemeindemitarbeitenden unterzeichnen lassen.	☐	☐	☐	☐
Die seelsorgerisch tätigen Gemeindemitarbeitenden haben die Schulung der kantonalen Körperschaft besucht oder werden dies noch tun.	☐	☐	☐	☐
Alle Gemeindemitarbeitenden haben die Schulung der kantonalen Körperschaft besucht oder werden dies noch tun.	☐	☐	☐	☐
keine der obigen Massnahmen	☐	☐	☐	☐

E Analyse der Abläufe in der Kirchgemeinde bei Missbrauch im Allgemeinen

Als Kirchenpflegemmitglied kennen Sie die Abläufe und Tätigkeiten in Ihrer Pfarrei oder Ihren Pfarreien. In den folgenden zwei Fragen werden Ihre Erfahrungen und Kenntnisse thematisiert.

17 Sind den Mitarbeitenden Ihrer Kirchgemeinde Abläufe, Tätigkeiten oder Aufgaben bekannt, die als risikoeinfallig für möglichen Missbrauch im Sinne des Verhaltenskodex erachtet werden?

☐ ja

☐ nein

☐ weiss nicht/keine Antwort

17a Bitte beschreiben Sie nachfolgend diese Abläufe, Tätigkeiten oder Aufgaben kurz.

Name der Tätigkeit	Beschreibung der Tätigkeit	Wie könnte die Tätigkeit geändert werden, um das Missbrauchsrisiko zu senken?
1.		
2.		
3.		
...		

18 Mit welchen weiteren Massnahmen könnte das Missbrauchsrisiko im Sinne des Verhaltenskodexes gesenkt werden?

Bei der Betreuung von Kindern:

Bei der Seelsorge allgemein:

Bei sonstigen Tätigkeiten von Gemeindemitarbeitenden:

F Reaktion bei Verdachtsfällen von Missbrauch nach dem Verhaltenskodex

Können Sie uns zu diesem Thema Ihre Erfahrungen mitteilen?

19 Wie beurteilt man in Ihrer Kirchgemeinde den Meldebutton «Kirche schaut hin»? Als...

	gar nicht nützlich	1	2	3	4	5	6	sehr nützlich	weiss nicht/ keine Antwort
		☐	☐	☐	☐	☐	☐		☐

20 Welche weiteren Instrumente brauchen die Kirchenpflegen, damit sie bei Verdachtsmomenten zeitnah reagieren können?

Ihre Antwort:

G Gesamtzufriedenheit mit der Unterstützung und Aufsichtstätigkeit der Römisch-katholischen Körperschaft; weitere Kommentare

21 Mit der Unterstützung und Aufsichtstätigkeit der Römisch-katholischen Körperschaft ist unsere Kirchenpflege insgesamt...

	sehr unzu- frieden	1	2	3	4	5	6	sehr zufrie- den	weiss nicht/ keine Antwort
		☐	☐	☐	☐	☐	☐		☐

22 Welche zusätzliche Unterstützung oder Aufsichtstätigkeit durch die Römisch-katholische Körperschaft wünscht sich Ihre Kirchenpflege?

Ihre Antwort:

23 Möchten Sie uns noch weitere Anmerkungen hinterlassen?

Ihre Antwort:

Damit haben Sie den Fragebogen fertig ausgefüllt.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Teilnahme!

Messen – vergleichen – lernen

Das Statistische Amt führt Kunden-, Personal- und Bevölkerungsbefragungen durch, evaluiert Gesetze, befragt Auszubildende und unterstützt die politische Entscheidungsfindung mit eVernehmlassungen. Unsere langjährige Erfahrung mit Benchmarking-Projekten erlaubt zuverlässige Vergleiche von Kennzahlen zwischen ähnlichen Organisationen. Wir bieten einen hohen methodischen Standard, eine kundenorientierte Projektumsetzung und die Möglichkeit für ein komplexes automatisiertes Reporting. Unser Angebot richtet sich an die kantonale Verwaltung, öffentlich-rechtliche Anstalten, Gemeinden und gemeinnützige Organisationen.

Erfahren Sie mehr unter www.zh.ch/befragungen.

- **Personalbefragungen** – wissend führen
- **Kundenbefragungen** – Zufriedenheit erhöhen
- **Benchmarking** – vergleichen und dazulernen
- **eVernehmlassungen** – Anspruchsgruppen konsultieren
- **Bevölkerungsbefragungen** – nachfragen und verstehen