

Attraktiver Gemeinderat

Analysebericht der Umfrage ohne Interpretation der Rückmeldungen

08.02.2023

1.	Ausgangslage und Problemstellung	2
2.	Umfrageanalyse	2
2.1.	Rücklaufquote.....	2
2.2.	Allgemeines	3
2.3.	Identifikation der Herausforderungen	4
2.4.	Identifikation der Ursachen	6
2.5.	Mögliche Massnahmen	6

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Einfachheit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Dokument die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

1. Ausgangslage und Problemstellung

Die direkt demokratisch und föderal organisierte Schweiz funktioniert aufgrund der Milizarbeit.¹ Da sich die Suche nach Kandidierenden für den Gemeinderat in der Schweiz zunehmend schwieriger gestaltet, öffnet sich hier ein Spannungsfeld.² Gemäss Bundesamt für Statistik nimmt die institutionalisierte Freiwilligenarbeit seit Jahrzehnten deutlich ab (siehe Abb. 1).³ Die institutionalisierte Freiwilligenarbeit umfasst unbezahlte Tätigkeiten für eine Organisation, einen Verein oder eine öffentliche Institution. Folgende Grafik zeigt die Beteiligung der ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren in Prozent:

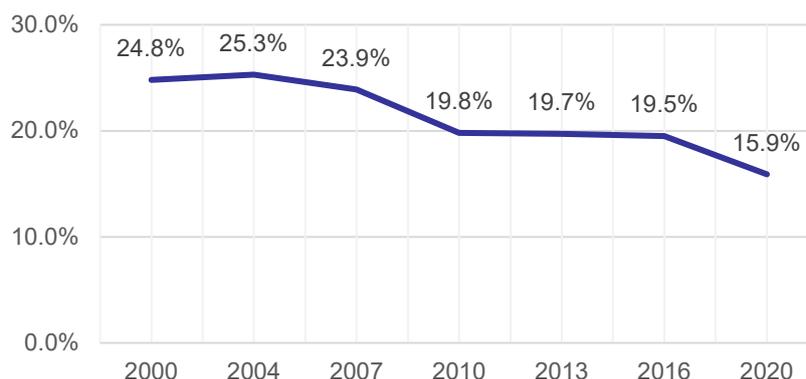


Abbildung 1: Institutionalisierte Freiwilligenarbeit – Beteiligung der ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren

2. Umfrageanalyse

2.1. Rücklaufquote

Es wurden drei Umfragen mit unterschiedlichen Stakeholdern durchgeführt. Neben den Gemeinderäten wurden zusätzlich die Gemeindeglieder und die Parteispitzen befragt.

Umfrage Gemeinderat		Umfrage Gemeindeglieder		Umfrage Parteispitzen	
Stichprobe:	328	Stichprobe:	63	Stichprobe:	unbekannt
Rückmeldungen:	144	Rückmeldungen:	35	Rückmeldungen:	7
Rücklaufquote:	≈44%	Rücklaufquote:	≈56%		
Stichprobe:	63 Gmd.				
Rückmeldungen:	58 Gmd.				
Rücklaufquote:	≈92%				

¹ Alexandra, Perina-Werz & Hilmar, Gernet (2019): Milizpolitik – Politik der Nähe. Perspektiven nach dem Jahr der Milizarbeit.

² Curdin, Derungs & Dario, Wellinger (2019): PROMO 35 – Förderung des politischen Engagements von jungen Erwachsenen in der Gemeindeexekutive.

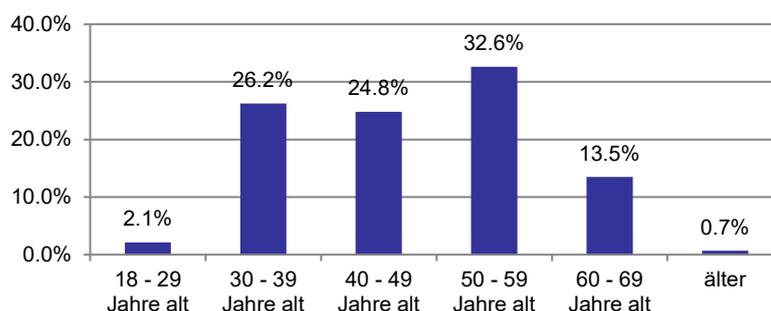
³ BFS (o. J.): Institutionalisierte Freiwilligenarbeit. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/vereinbarkeit-unbezahlte-arbeit/freiwilligenarbeit.html> (26.08.2022).

2.2. Allgemeines

Die in Kapitel 2.2 dargelegten Auswertungen basieren ausschliesslich auf den Rückmeldungen der Gemeinderäte.

Aufwand: Die amtierenden Gemeinderäte sind durchschnittlich 5 Jahre im Amt und investieren durchschnittlich 9 Stunden pro Woche für die Ausübung ihres Amtes. Für die Ausübung von Zusatzämtern sind weitere 3 Stunden pro Woche notwendig.

Altersverteilung: Die Altersverteilung der amtierenden Gemeinderäte zeigt, dass sich insbesondere Personen zwischen 30 und 60 für ein Amt interessieren.



Rekrutierung: Die Umfrage zeigt, dass die amtierenden Gemeinderäten oftmals durch eine Lokalpartei, den Gemeindepräsidenten oder ein Ratsmitglied zur Kandidatur motiviert wurden. Nur wenige werden durch die Familie, Verwandtschaft oder den Freundeskreise zu einer Kandidatur bewegt.

Entschädigung: Ein Grossteil der Gemeindepräsidenten (81%) und Gemeinderäte (64%) erhalten eine Pauschalentschädigung. 44% der Teilnehmenden Gemeinden verfügen über ein Entschädigungsreglement. Eine Entschädigung nach Aufwand wird nur in wenigen Gemeinden angewendet. Die Höhe der Entschädigung (insbesondere für das Präsidentenamt) unterscheidet sich deutlich zwischen den Gemeinden.

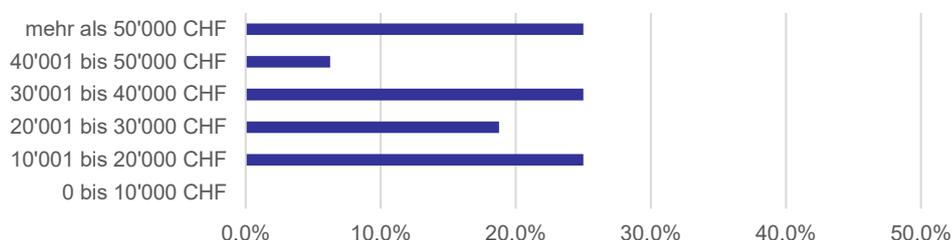


Abbildung 2: Höhe der Entschädigung für das Präsidentenamt

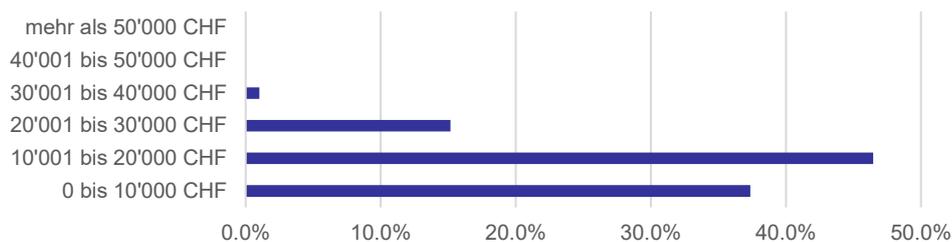


Abbildung 3: Höhe der Entschädigung für ein Gemeinderatsamt

2.3. Identifikation der Herausforderungen

Folgende Analyse beschränkt sich auf die Rückmeldungen der Gemeinderäte und Gemeindeschreiber. Die Rückmeldungen der Parteispitzen führen zu keiner Veränderung, sondern zu einer Festigung der Ergebnisse.

Die Rückmeldungen zeigen einen Handlungsbedarf in der Verminderung des Rekrutierungsproblems. Sowohl die Gemeinderäte als auch die Gemeindeschreiber erkennen die Herausforderungen. Ein Grossteil der Gemeinden hat gerade ausreichend Kandidaten zur Verfügung – was mit stillen Wahlen gleichzusetzen ist. Gemäss den Rückmeldungen der Gemeinderäte stehen in 70% der Fällen (Gemeindeschreiber 58%) gerade ausreichend oder zu wenige Kandidaten zur Verfügung (siehe Abb. 2).

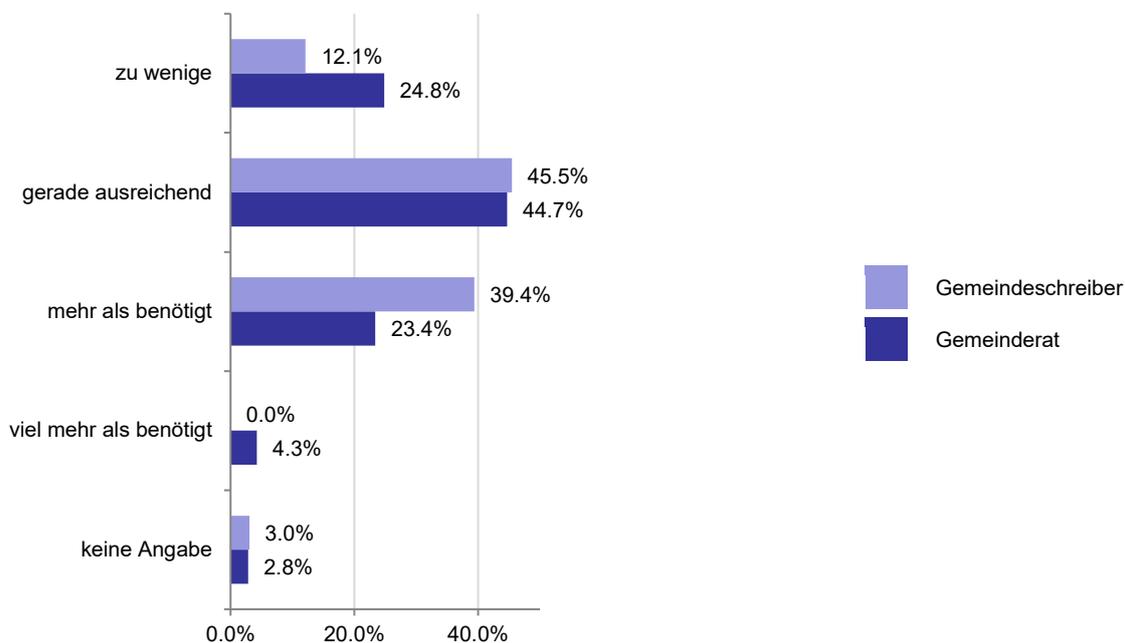


Abbildung 4: Standen in den letzten 10 Jahren genügend Kandidaten zur Verfügung?

Die Suche nach genügend Kandidaten ist mit zahlreichen Schwierigkeiten verbunden und gestaltet sich zunehmend schwieriger (siehe Abb. 3 und 4). 93% der Gemeinderäte (Gemeindeschreiber 91%) geben an Schwierigkeiten in der Suche nach Kandidaten zu haben. Nur 3% der Gemeinderäte (Gemeindeschreiber 3.6%) geben an, keine Schwierigkeiten in der Suche nach Kandidaten zu erkennen.

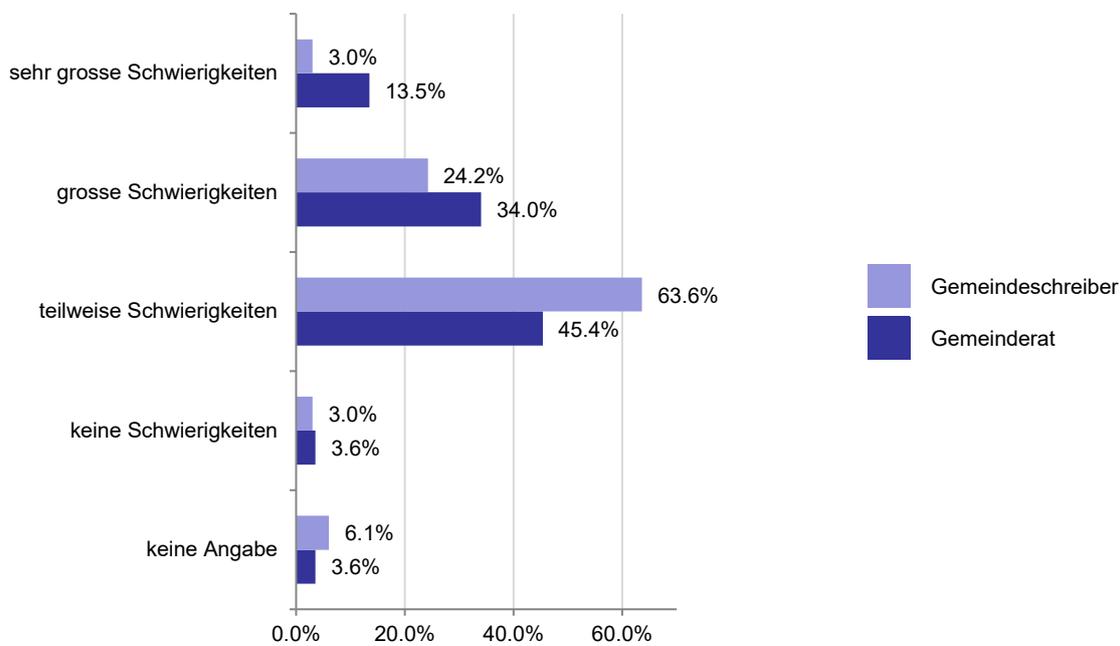


Abbildung 5: Wie schwierig gestaltet sich die Suche nach genügend qualifizierten Kandidaten?

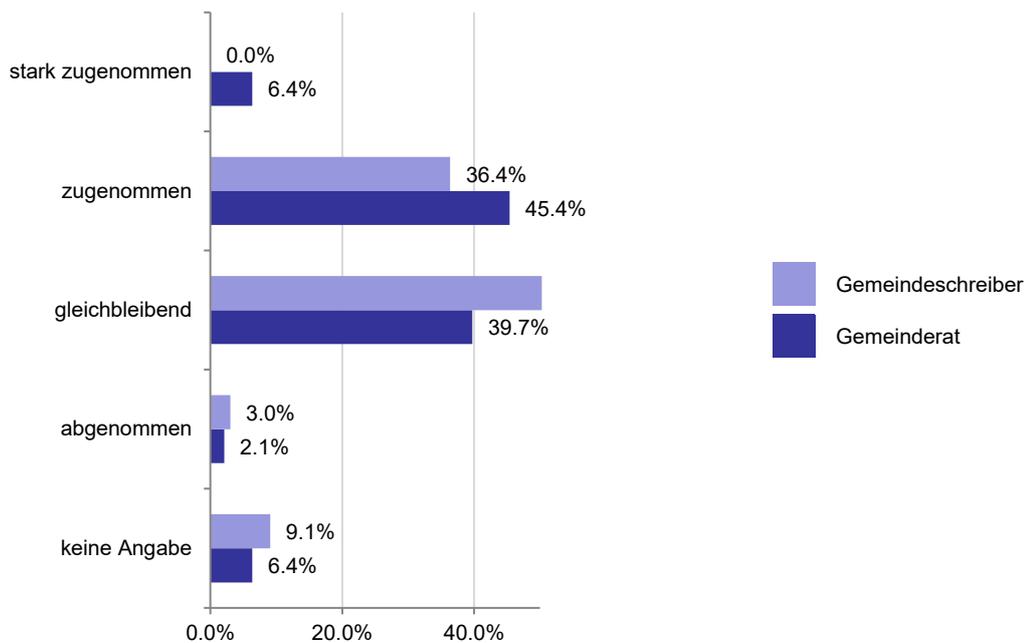


Abbildung 6: Hat die Schwierigkeit in den letzten 5 Jahren eher zu- oder eher abgenommen?

2.4. Identifikation der Ursachen

Die Teilnehmer der Umfrage identifizieren insbesondere folgende fünf Ursachen des Rekrutierungsproblems (siehe Abb. 5):

- Zeitintensive und anspruchsvolle Regierungsarbeit
- Steigende Erwartungen der Bevölkerung an Ratsmitglieder
- Fortschreitende Individualisierung
- Unvereinbarkeit mit Familienleben
- Unvereinbarkeit mit Berufsleben (bspw. sinkende Kulanz der Arbeitgeber)

Die Teilnehmer nennen die fehlende Wertschätzung als weitere Ursache. Auch die fehlende Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen sowie ein egoistisches Gedankengut in Verbindung mit der fortschreitenden Individualisierung und die Bequemlichkeit der Bevölkerung tragen zum Rekrutierungsproblem bei. Das fehlende Selbstvertrauen sowie das politische Desinteresse und die Politikverdrossenheit werden als weitere Ursache genannt.

2.5. Mögliche Massnahmen

Die Teilnehmer identifizieren insbesondere folgende fünf Ursachen (Ursachen die sowohl von den Gemeinderäten als auch von den Gemeindeschreibern mit 1.5 oder höher bewertet wurden) (siehe Abb. 6):

- Aktive Sensibilisierung der Bevölkerung (u.a. persönliche Anfragen)
- Professionalisierung und Schaffung von Ressourcen (u.a. Aufbau von Kompetenzen für operative Arbeiten / u.a. Ausbau der Gemeindeverwaltung zur Entlastung der Gemeindeexekutive)
- Aufklärung und Kulanz der Arbeitgeber steigern
- Digitalisierung (u.a. digitale Verfügbarkeit von Akten / u.a. hybride Sitzungen)
- Wissen über die (Gemeinde)Politik verbessern (Politische Bildung verbessern)

Die Ausweitung von Angeboten politischer Partizipation, die «Entbürokratisierung», ein niederschwelliger Zugang zur Gemeindeverwaltung und Gemeinderäten, eine offene und transparente Kommunikation mit der Bevölkerung, eine bessere Entschädigung, die Förderung der Sachpolitik, ein Wahlsystemwechsel (vom Proporz zum Majorz), die Schärfung des Aufgabenprofil eines Gemeinderates sowie die Entwicklung klarer Strategien werden als weitere mögliche Massnahmen genannt.

Sowohl die Gemeinderäte (83%) als auch die Gemeindeschreiber (84%) begrüßen regionale Massnahmen zur Verminderung des Rekrutierungsproblems.

Verein Region Oberwallis

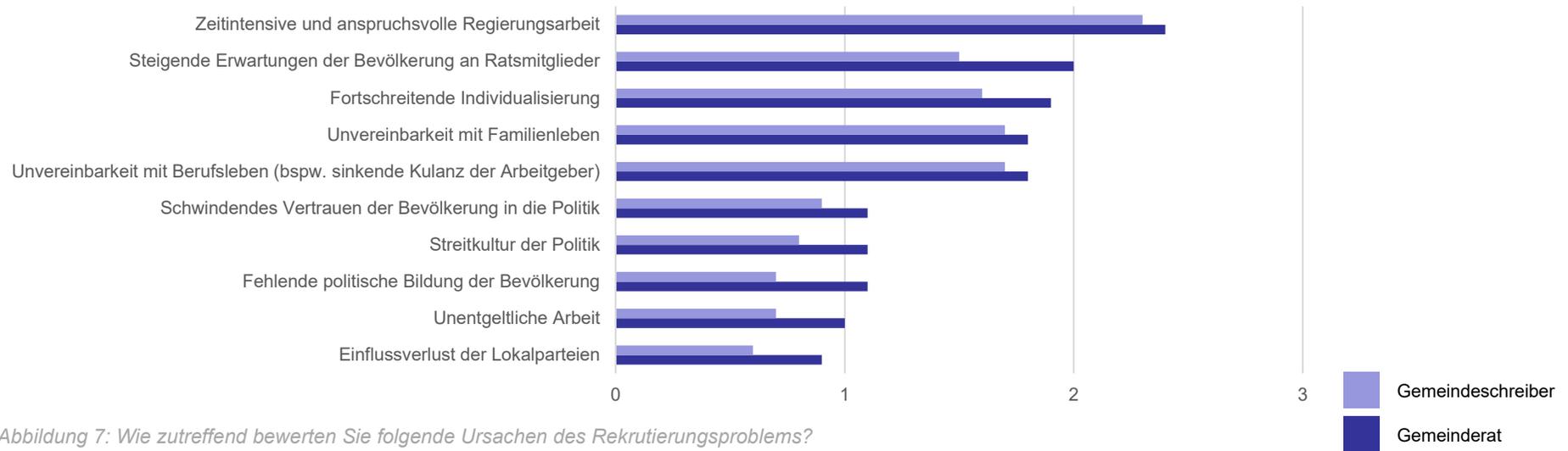


Abbildung 7: Wie zutreffend bewerten Sie folgende Ursachen des Rekrutierungsproblems?

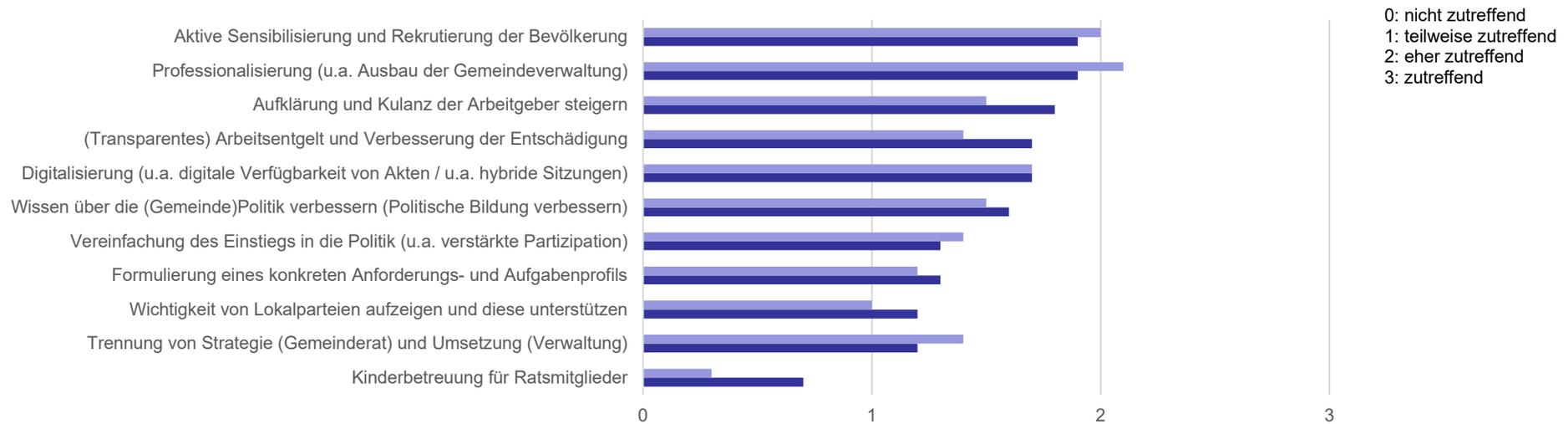


Abbildung 8: Welche möglichen Massnahmen wirken wie stark gegen das angenommene Rekrutierungsproblem?