

Wer eine Strategie hat, kann auch junge Gemeinderäte rekrutieren

Das Forschungsprojekt PROMO 35 der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Chur hat das politische Engagement von jungen Erwachsenen in Gemeindeexekutiven untersucht. Die Studie zeigt viel brachliegendes Potenzial.

Die Personalrekrutierung für Exekutivämter in Gemeinden ist schwieriger geworden. Nicht nur zahlreiche Lokalmedien berichten regelmässig darüber, auch wissenschaftliche Untersuchungen zeigen ein ähnliches Bild: Für rund die Hälfte aller Schweizer Gemeinden ist es herausfordernd, genügend geeignete Kandidierende für Exekutivwahlen zu finden. Eine Umfrage der HTW Chur bei 602 Schweizer Gemeinden kommt zum Schluss, dass mehr als ein Drittel erhebliche Schwierigkeiten bei der Besetzung der Gemeindeexekutive bekundet. Bei der Rekrutierung von jungen Erwachsenen unter 35 Jahren sind die Schwierigkeiten mit über zwei Dritteln der befragten Gemeinden noch stärker ausgeprägt.

Das Potenzial wäre vorhanden, doch es wird nur schlecht genutzt

Aktuell sind 5,6 Prozent der Mitglieder in Deutschschweizer Gemeindeexekutiven unter 35 Jahre alt. Dies entspricht hochgerechnet rund 760 Personen oder knapp einem Promille aller stimmberechtigten Schweizerinnen und Schweizer zwischen 25 und 35 Jahren. In Hinblick auf eine angemessene Repräsentation aller Bevölkerungsteile in der Schweizer Gemeindepolitik ist dies bedenklich. Eine Umfrage bei 1000 jungen Erwachsenen zeigt allerdings auch, dass diese durchaus politisch interessiert sind und sich gut vorstellen können, sich in der Gemeindepolitik vermehrt zu engagieren. Das Rekrutierungspotenzial bei jungen Erwachsenen beträgt rund 20 Prozent und ist höher als erwartet. Für Gemeinden mit Rekrutierungsschwierigkeiten bedeutet dies gute Perspektiven, ihre Gemeindeämter mit jungen Erwachsenen zu besetzen. Würde es den Ge-

meinden gelingen, nur einen Teil dieses Potenzials abzuschöpfen, liesse sich die Rekrutierungsproblematik deutlich entschärfen.

Dabei ist in Gemeinden der Rekrutierungsprozess selbst zu verbessern. Die Studienergebnisse zeigen: Junge Erwachsene werden für Ämter zu wenig angefragt. Gemeinden haben hier einen blinden Fleck. Sie sind mehrheitlich der Ansicht, genügend junge Leute anzufragen. Für eine effektivere Rekrutierung braucht es deshalb eine gezielte Ansprache dieser Zielgruppe. Zugleich ist der Kandidatur- und Wahlprozess den jungen Erwachsenen kaum bekannt. Dies ist den Gemeinden oft nicht bewusst. Würde das Rekrutierungsverfahren transparent und zielgruppengerecht dargestellt, könnten junge Erwachsene besser mobilisiert werden.

Mehr Effizienz und moderne Kommunikationsmittel nötig

Des Weiteren belegt die Studie, dass junge Erwachsene sich in erster Linie intrinsisch motivieren lassen. Mit anderen Worten: Sie wollen etwas bewegen können, konkrete Projekte mit sichtbaren Resultaten umsetzen und gemeinsam mit anderen Lösungen entwickeln. Extrinsische Faktoren – wie zum Beispiel die Wertschätzung aus der Bevölkerung, eine angemessene Entschädigung oder ein hohes Ansehen – gewinnen allerdings nach der Wahl in eine Gemeindeexekutive an Bedeutung. Ob jemand ein Amt in der Gemeindeexekutive überhaupt übernehmen will, bestimmt der erwartete Zeitaufwand massgeblich mit. Folglich sind in der Ausgestaltung der politischen Ämter die zeitlichen Bedürfnisse der potenziellen Amtsträger zu berücksichtigen und der zeitliche Aufwand zu begrenzen. Besonders wichtig sind hierbei effizientere Sitzungen und Arbeitsprozesse sowie der Einsatz moderner Kommunikationsinstrumente. In eine ähnliche Richtung zielen auch strukturelle Reformen, die alternative Gemeindeführungsmodelle – beispielsweise das CEO- oder Verwaltungsratmodell – einführen wollen. Die Studienergebnisse

lassen vermuten, dass es keine Patentrezepte oder einzelne Massnahmen gibt, die für alle Gemeinden gleichermassen geeignet sind. Vielmehr sind eine vertiefte Problemanalyse und Auslegeordnung notwendig.

Das Onlinetool zu Promo 35

Auf dieser Basis ist eine Rekrutierungsstrategie zu entwickeln. Diese muss klären, wer für die Rekrutierung von Mitgliedern der Gemeindebehörden verantwortlich ist, wer welche Aufgabe übernimmt und welche Massnahmen prioritär umgesetzt werden. Unter promo35.ch sind über 80 Massnahmen exemplarisch dargestellt und in einem interaktiven Onlinetool aufbereitet. Sie richten sich an Gemeindepolitiker, Lokalparteien, Gemeindeverwaltungen sowie an die interessierte Öffentlichkeit. Das Onlinetool soll die Gemeinden mit individuellen Vorschlägen in der Suche nach jungen Erwachsenen für ihre Gemeindebehörden unterstützen. Weiter können sich die Gemeinden anhand eines Fragebogens direkt mit anderen Gemeinden ihrer Grösse vergleichen. Wer die Rekrutierung junger Erwachsener systematisch angeht und ihr strategische Relevanz beimisst, wird junge Erwachsene für die Gemeindeexekutive gewinnen können.



Curdin Derungs (links), Professor, und Dario Wellinger, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Chur

Infos:

Die beiden Studienautoren leiten am Sommerseminar in Bellinzona den Workshop «Fit für die Zukunft».





Können, wollen, dürfen - die Wege zum Milizamt

84 Massnahmen zur Förderung des politischen Engagements von jungen Erwachsenen schlägt die HTW Chur vor. Im Hinblick auf die Diskussionen am Sommerseminar des SGV haben wir zwölf davon herausgepickt.

Aus der Studie «PROMO 35 – Politisches Engagement von jungen Erwachsenen in der Gemeindeexekutive» der HTW Chur, an der der SGV im Rahmen des «Jahrs der Milizarbeit» mitgewirkt hat, entnehmen wir hier zwölf der vorgeschlagenen 84 Massnahmen und ordnen sie neu. Diese betreffen nicht nur die

jungen Erwachsenen, sondern die Zukunft des Milizsystems generell. Die Beurteilung des Ressourcenbedarfs, der politischen Ebene der Umsetzung und der voraussichtlichen Wirkung ist diejenige der Studienautoren. Der SGV wird diese zwölf und weitere Massnahmen am Sommerseminar vom 23. Mai 2019

in Bellinzona diskutieren und hierzu seine eigene Positionierung definieren.

Andreas Müller
Projektleiter «Jahr der Milizarbeit»

12 Massnahmen (nach eigenen Kriterien geordnet)	Ressourcenbedarf			Ebene	Wirkung	
	Finanzen	Zeit	Personal		Zeithorizont	Nachhaltigkeit
Teilnahmefähigkeit erhöhen («Können»)						
Politische Bildung zu Gemeindepolitik an Schulen vermitteln (Lehrmittel, Workshops, Projektwochen usw.)	★★★	★★	★★★	G	⌚⌚⌚	⌚⌚
Aus- und Weiterbildung für Mitglieder der Gemeindeexekutive fördern und durch Gemeinde finanzieren	★★★★	★★	★★	G/K	⌚⌚⌚	⌚⌚
Anreizsystem für Arbeitgeber mit Milizpolitiker/innen einführen (z.B. via Sozialversicherungen)	★★★★	★★★★	★★★	B	⌚⌚⌚	⌚⌚⌚⌚
Erwerbersatzordnung für Miliztätigkeit auf Gemeindeebene anpassen	★★★★	★★★★	★★★★	B	⌚⌚⌚	⌚⌚
Teilnahmebereitschaft erhöhen («Wollen»)						
Tätigkeit bei Bildungsinstitutionen (als Praktikum oder ECTS-Abgeltung) anrechnen	★★	★★★★	★★★	K/B	⌚⌚⌚	⌚⌚
Arbeits- und Fähigkeitszeugnisse für Gemeindeengagement ausstellen	★	★★	★	G	⌚	⌚
Finanzielle Entschädigung erhöhen	★★★★	★★	★★	G	⌚⌚⌚	⌚⌚
Aufgaben der Gemeindeexekutive auf strategisch-politische Ebene beschränken	★★★	★★★	★★	G	⌚⌚⌚	⌚⌚⌚⌚
Teilnahmechancen erhöhen («Dürfen»)						
Vakanzen in der Gemeindeexekutive öffentlich aus-schreiben	★	★	★	G	⌚	⌚⌚
Wohnsitzpflicht als Hindernis aufheben	★★	★★★★	★★★	G/K	⌚⌚	⌚⌚⌚⌚
Wahlrecht für Zweitwohnungsbesitzer einführen	★★	★★★	★★★	G/K	⌚⌚	⌚⌚
Wahlrecht für niedergelassene Ausländer/innen ein-führen	★★	★★★★	★★★	G/K	⌚⌚	⌚⌚

Finanzen Welche Kosten verursacht die Massnahme? ★ = geringe Kosten bis ★★★★★ = hohe Kosten
 Zeit Wie viel Zeit braucht die Umsetzung der Massnahme? ★ = geringer Zeitaufwand bis ★★★★★ = hoher Zeitaufwand
 Personal Wie viel Personal braucht die Umsetzung der Massnahme? ★ = geringer Personalaufwand bis ★★★★★ = hoher Personalaufwand
 Ebene Welche Akteure sind in der Umsetzung der Massnahme federführend beteiligt? G = Gemeinde, R = Region, K = Kanton, B = Bund
 Zeithorizont Wie lange dauert es, bis die Wirkung eintritt? ⌚ = kurzfristig, ⌚⌚ = mittelfristig, ⌚⌚⌚ = langfristig
 Nachhaltigkeit Wie nachhaltig erleichtert die Massnahme die Rekrutierung? ⌚ = geringe Nachhaltigkeit, ⌚⌚ = mittlere Nachhaltigkeit, ⌚⌚⌚ = hohe Nachhaltigkeit