

Das kommunale Ehrenamt in NRW

Eine repräsentative Analyse unter besonderer Berücksichtigung des Nachteilsausgleichs kommunaler Mandatsträger bei flexiblen Arbeitszeiten

Kreistagsforum des Landkreistages NRW

Prof. Dr. Jörg Bogumil, Benjamin Garske, Dr. David H. Gehne



Gliederung

1. Auftrag und Untersuchungsfragen
2. Rücklauf und Repräsentativität
3. Das kommunale Ehrenamt in NRW
4. Arbeitszeitmodelle und Freistellung
5. Empfehlungen

1. Auftrag und Untersuchungsfragen

- Wissenschaftliche Untersuchung im Auftrag des MIK
- Vorschlag der Ehrenamtskommission des Landtags NRW
- *Ermittlung der Erforderlichkeit für eine Ausweitung des bisher auf Gleitzeitmodelle beschränkten Nachteilsausgleichs gemäß §44 Absatz 2 GO NRW auf weitere Berufsgruppen oder Arbeitszeitmodelle*

- Wie sieht ein typisches kommunales Ehrenamt in NRW aus?
- Wie viele Mandatsträger sind in welchem Ausmaß und in welcher Ausgestaltung von flexiblen Arbeitszeitgestaltungen betroffen?
- Wie werden Freistellungsregelungen genutzt?
- Welche weiteren Handlungsnotwendigkeiten ergeben sich aus der Analyse der Struktur des kommunalen Ehrenamtes in NRW?



2. Rücklauf und Repräsentativität

- Zufallsauswahl von 44 Städten und Gemeinden nach Gemeindegröße und von sechs Kreisen
- Insgesamt wurden 2.283 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger angeschrieben (Auswahlgesamtheit online und postalisch zusammen)
- Der Rücklauf der Befragung lag bei 60,5% (1.382 verwertbare Fragebögen in der Stichprobe)

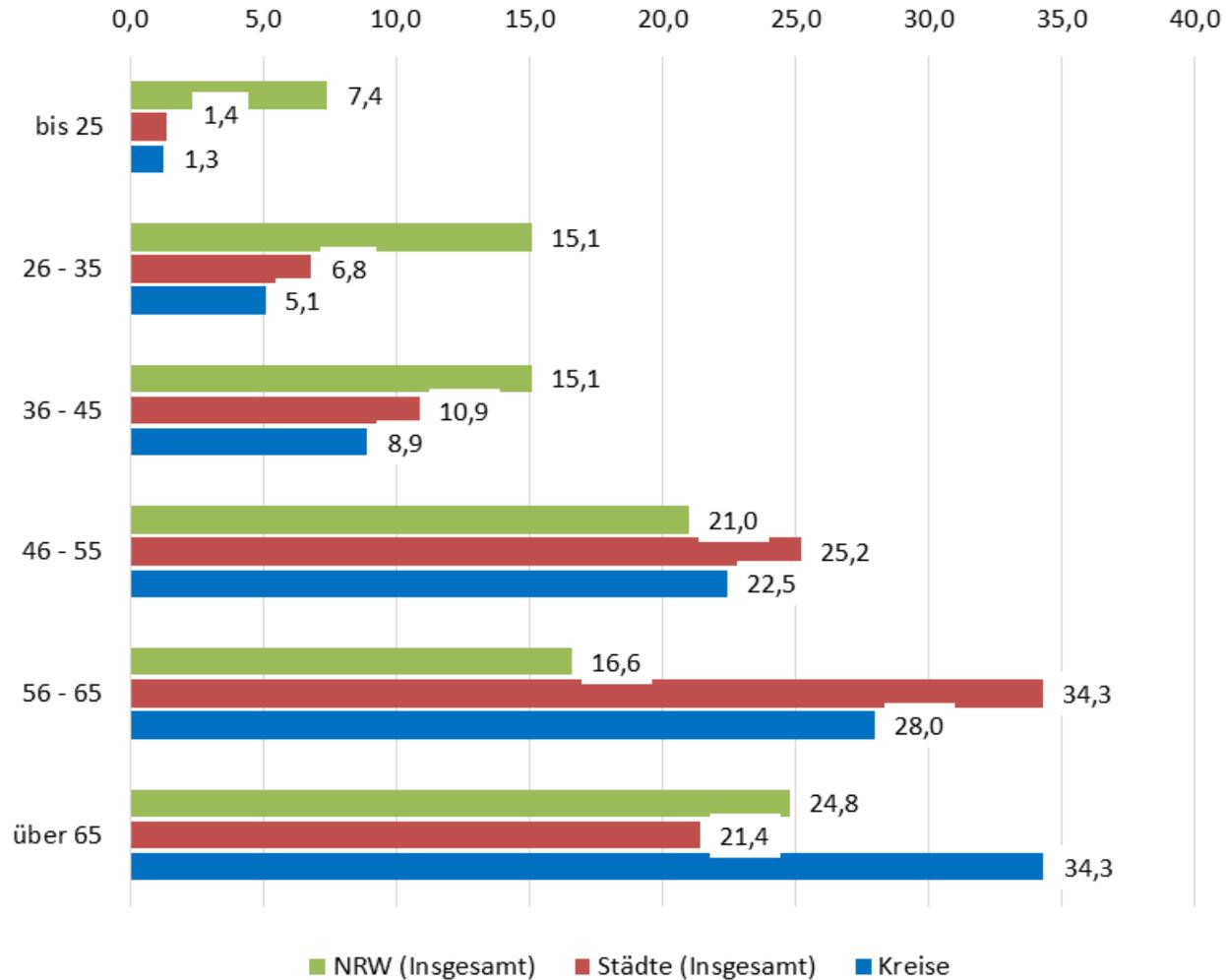
Zusammenfassung Rücklauf und Repräsentativität

- Die Befragung hat mit knapp über 60% einen vergleichsweise hohe Rücklaufquote erreicht, auch dank der Mithilfe der kommunalpolitischen Vereinigungen und der kommunalen Spitzenverbände.
- Zwischen Städten/Gemeinden und Kreisen sind keine wesentlichen Abweichungen messbar.
- Die Abweichung der Verteilung nach Geschlecht und Parteien ist in der Stichprobe im Vergleich zur Auswahlgesamtheit gering.
- Aufgrund des hohen Rücklaufes und der geringen Abweichungen zwischen der Stichprobe und der durch Zufallsauswahl gewonnenen Auswahlgesamtheit kann davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse **für NRW als repräsentativ** angesehen werden können.



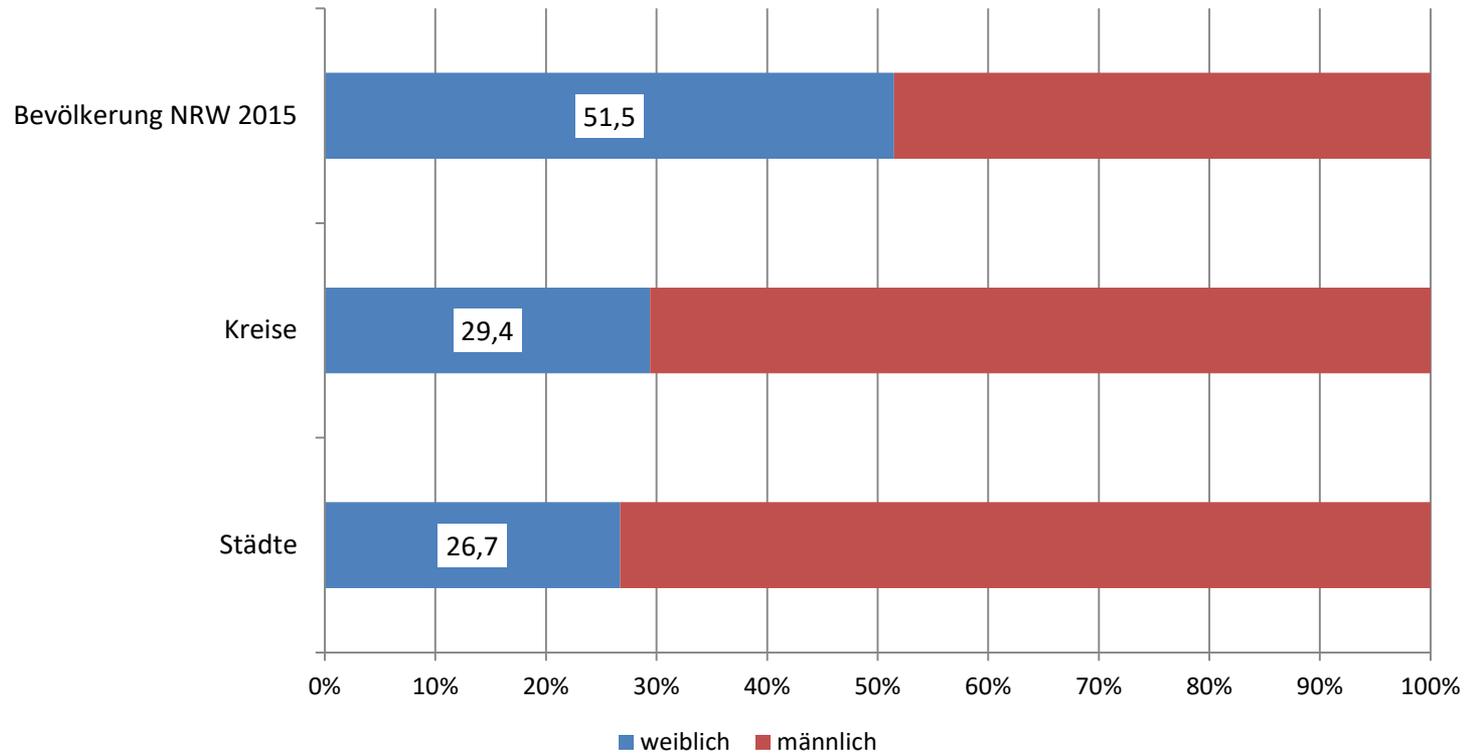
3. Das kommunale Ehrenamt in NRW

Profil: Altersstruktur



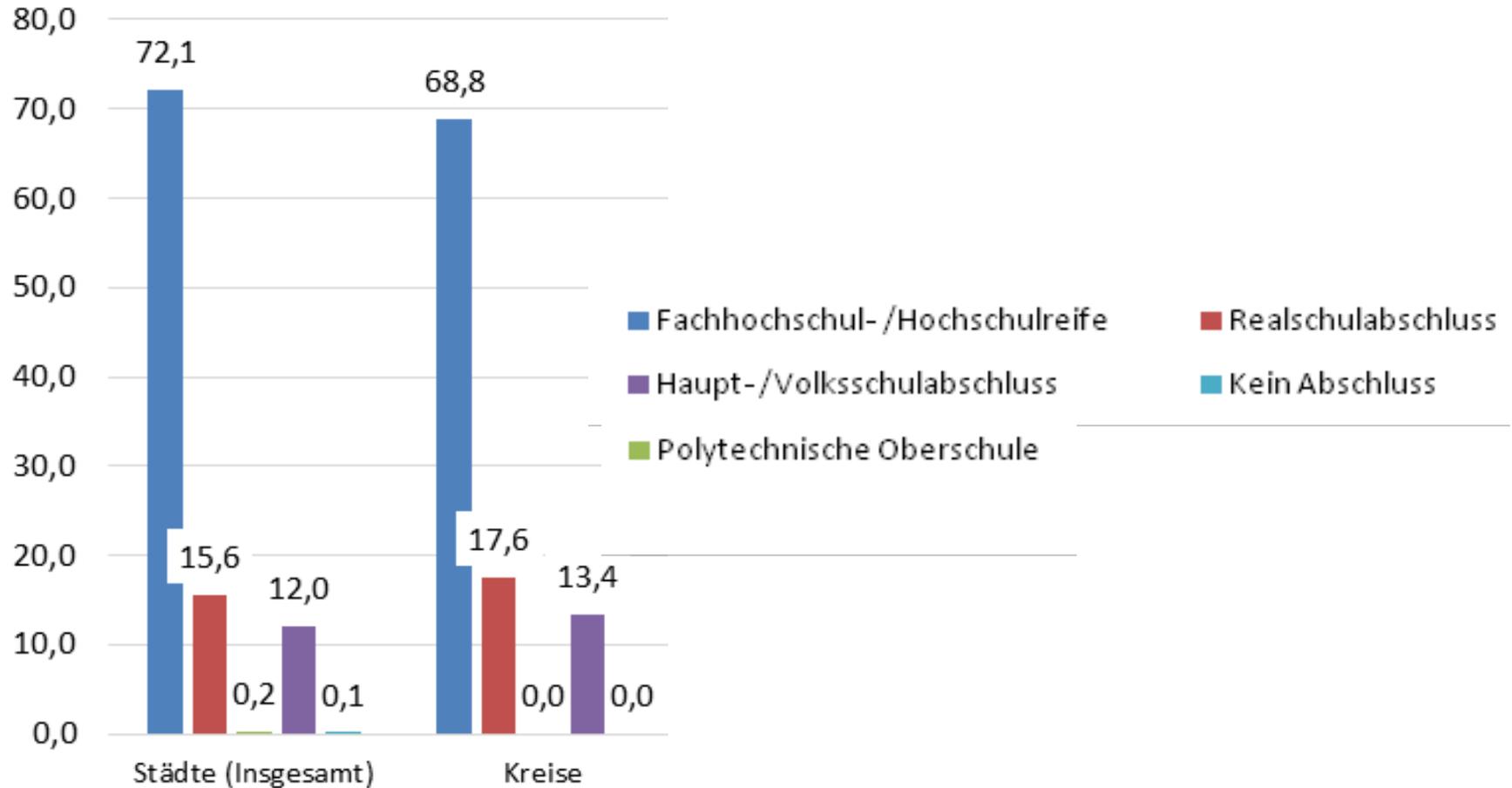
Quelle: Mandatsträgerbefragung 2017, N = 1025 (Städte) / 236 (Kreise)

Profil: Geschlecht



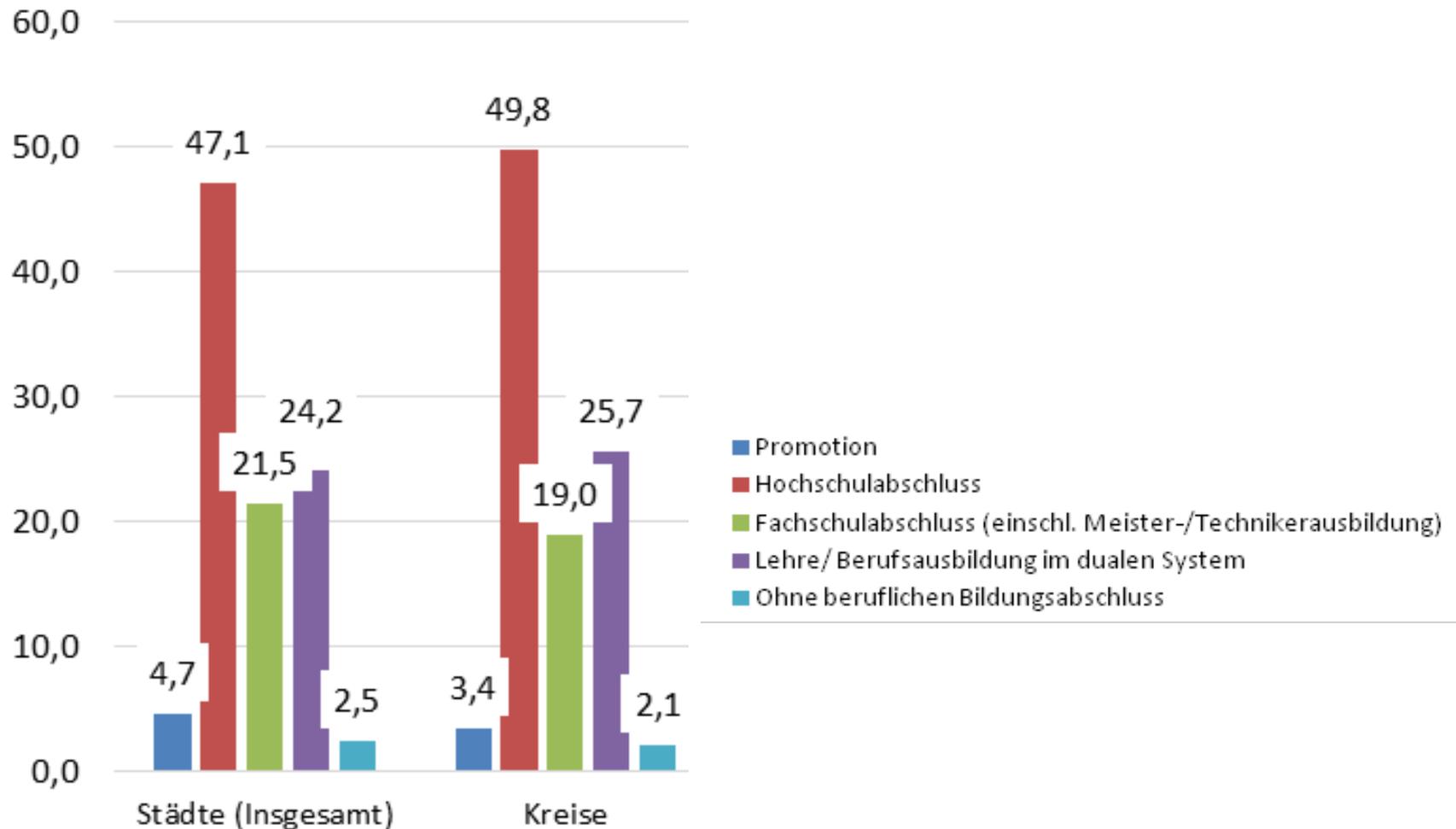
Quelle: Mandatsträgerbefragung 2017, N = 1012 (Städte) / 262 (Kreise)

Profil: Bildungsabschlüsse



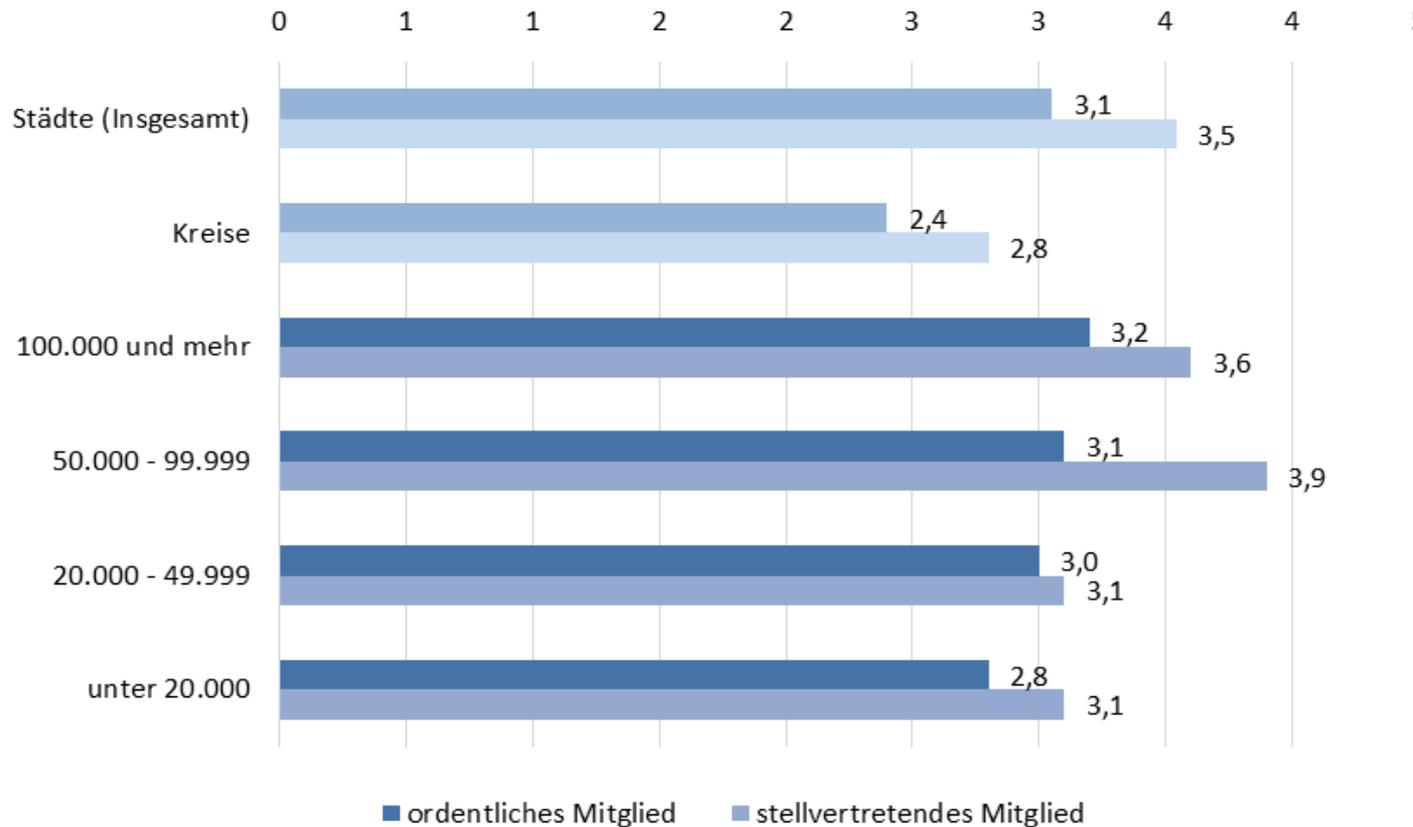
Quelle: Mandatsträgerbefragung 2017, N = 1032 (Städte) / 238 (Kreise)

Profil: Beruflich Abschlüsse



Quelle: Mandatsträgerbefragung 2017, N = 1032 (Städte) / 238 (Kreise)

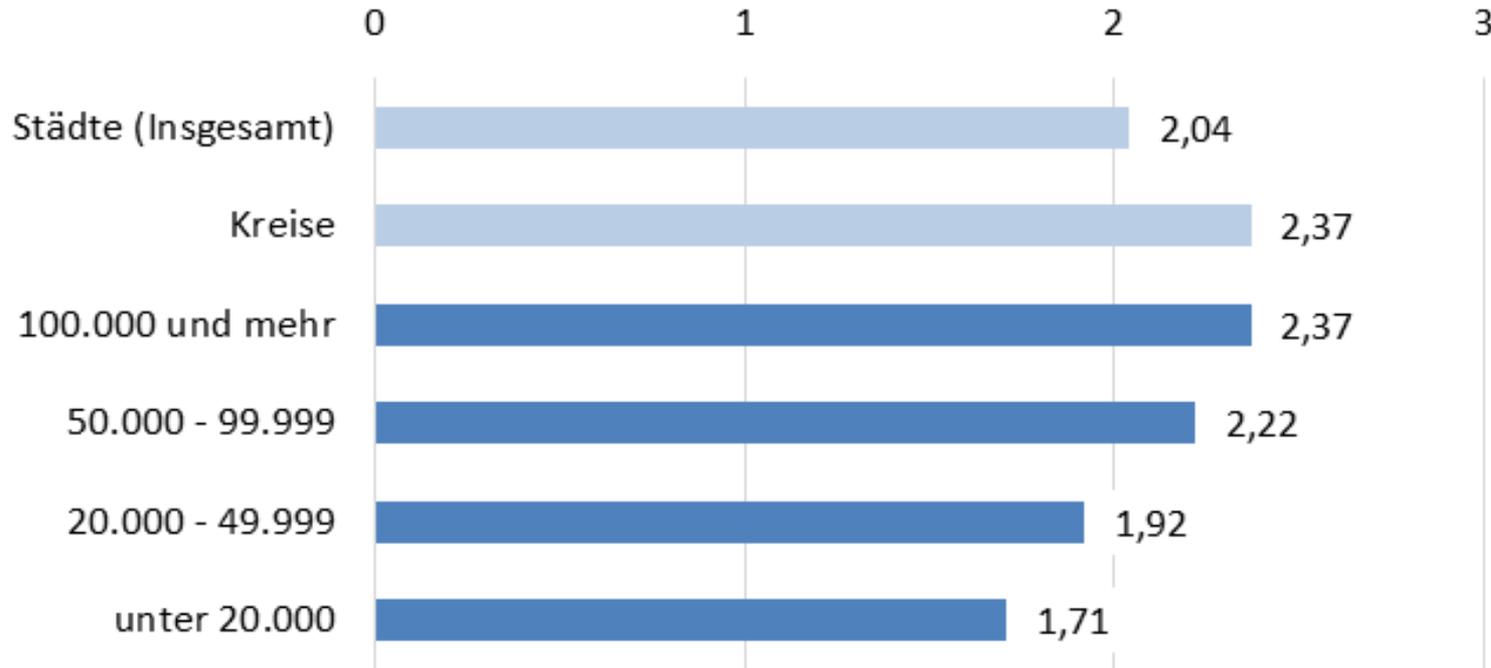
Anzahl der Ausschussmitgliedschaften



Quelle: Mandatsträgerbefragung 2017, N = 919 (Städte) / 246 (Kreise), Mittelwert

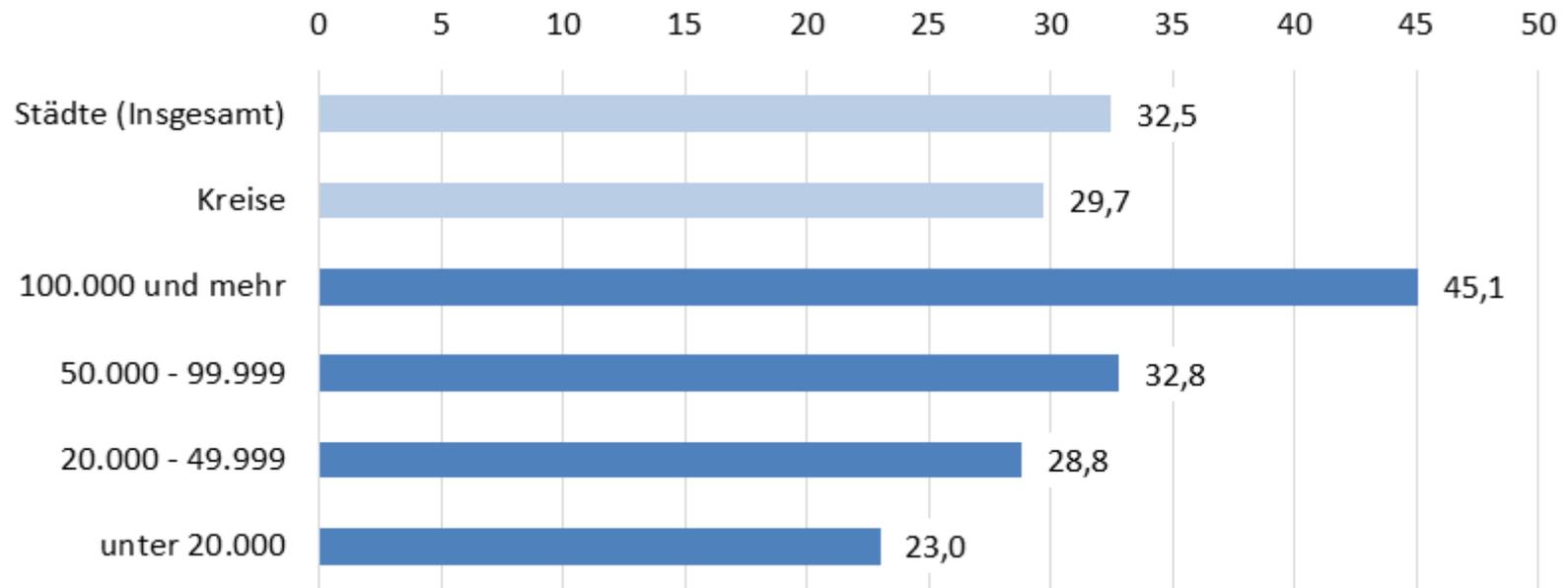


Funktionen zusätzlich zum Mandat



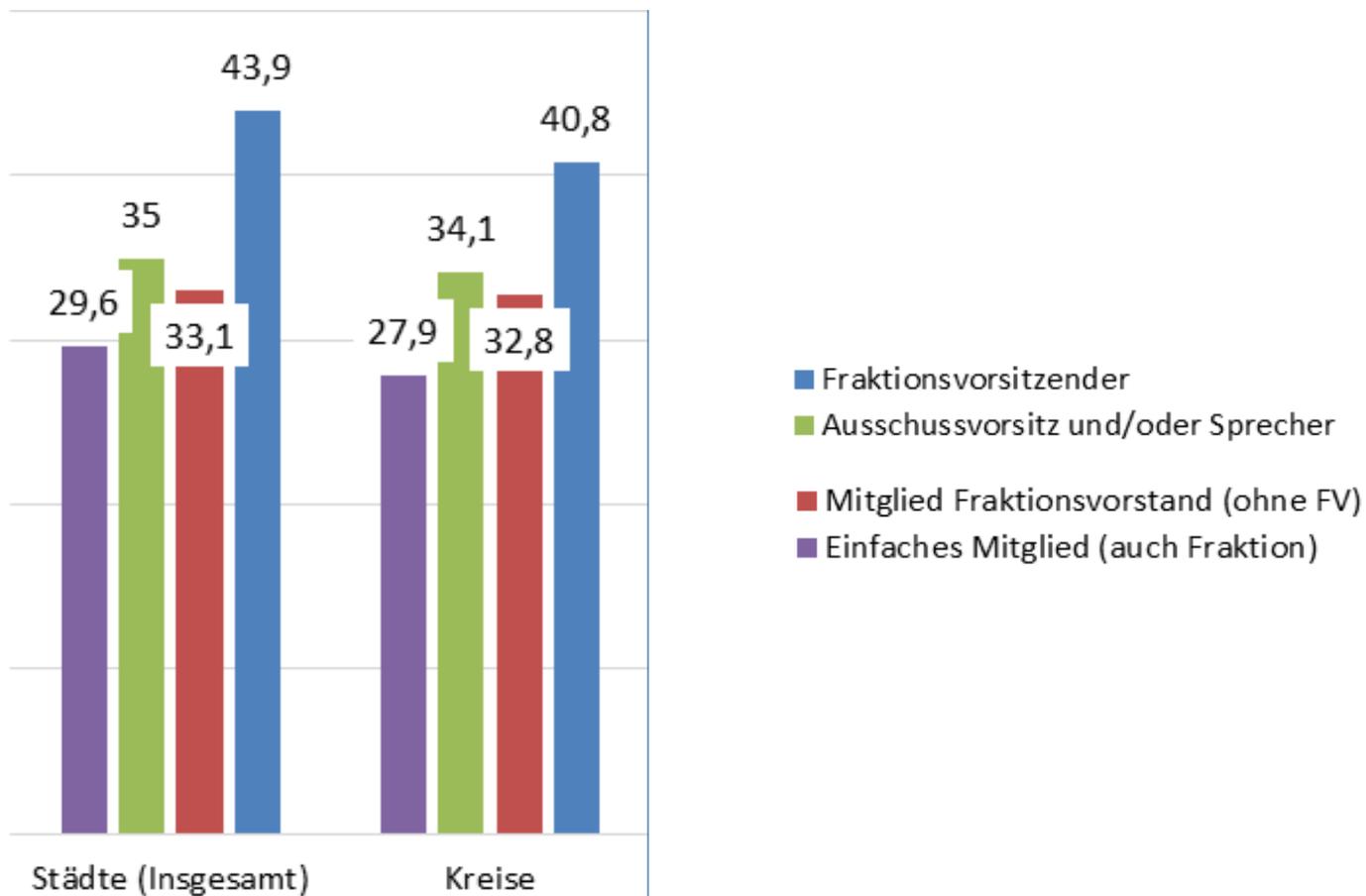
Quelle: Mandatsträgerbefragung 2017; N = 1063 (Städte) / 251 (Kreise)

Zeitaufwand



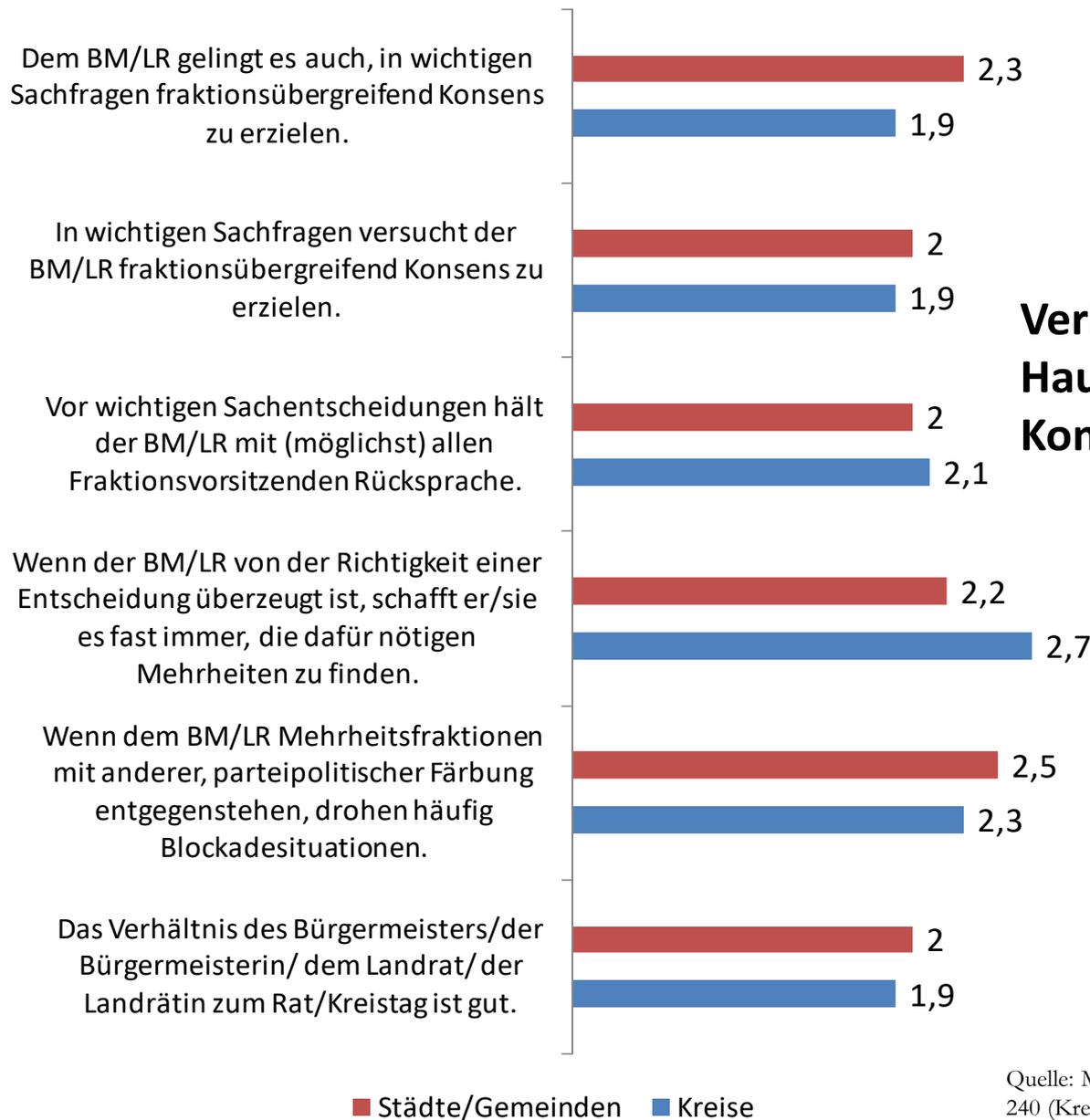
Quelle: Mandatsträgerbefragung 2017, N = 1043 (Städte) / 246 (Kreise)

Zeitaufwand nach Funktionen



Quelle: Mandatsträgerbefragung 2017

Verhältnis Hauptverwaltungsbeamter - Kommunalvertretung



Quelle: Mandatsträgerbefragung 2017, N = 1019 – 2030/ 237 - 240 (Kreise); 1 = trifft völlig zu bis 4 = trifft gar nicht zu

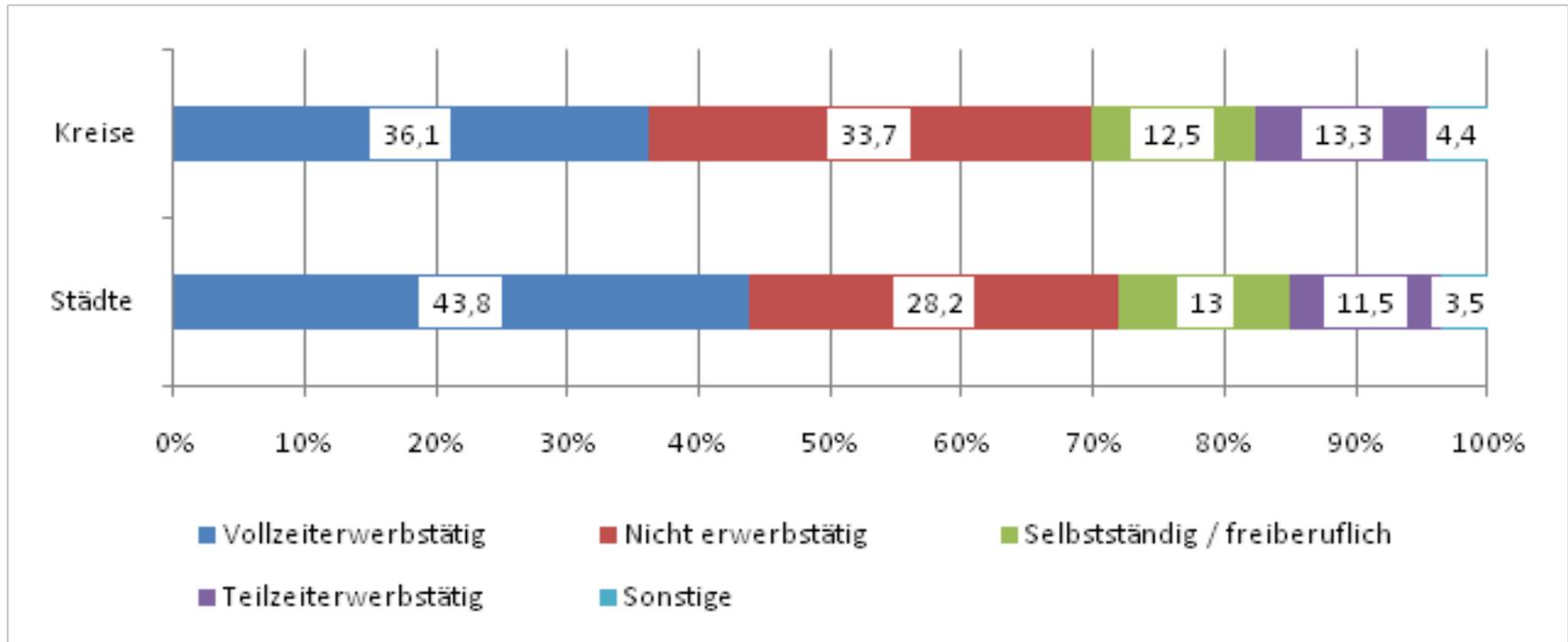
Zusammenfassung

- Der typische Mandatsträger ist männlich, über 55 Jahre und hochgebildet.
- Der durchschnittliche Arbeitsaufwand der ehrenamtlichen Mandatsträger liegt bei **ca. 30 Stunden pro Monat**. Im Mittel weisen Städte einen leicht höheren zeitlichen Aufwand aus als Kreise, stark ansteigend v.a. in Kommunen > 100.000 EW (45h/Monat).
- Ratsmitglieder sind durchschnittlich in 3,1 Ausschüssen Mitglied und in weiteren 3,6 Ausschüssen Stellvertreter (Kreistagsmitglieder 2,4 bzw. 2,8), Tendenz mit höher EW steigend.
- Neben der Mandatsausübung im engeren Sinne kommen noch weitere Funktionen und ehrenamtliche Tätigkeiten hinzu.



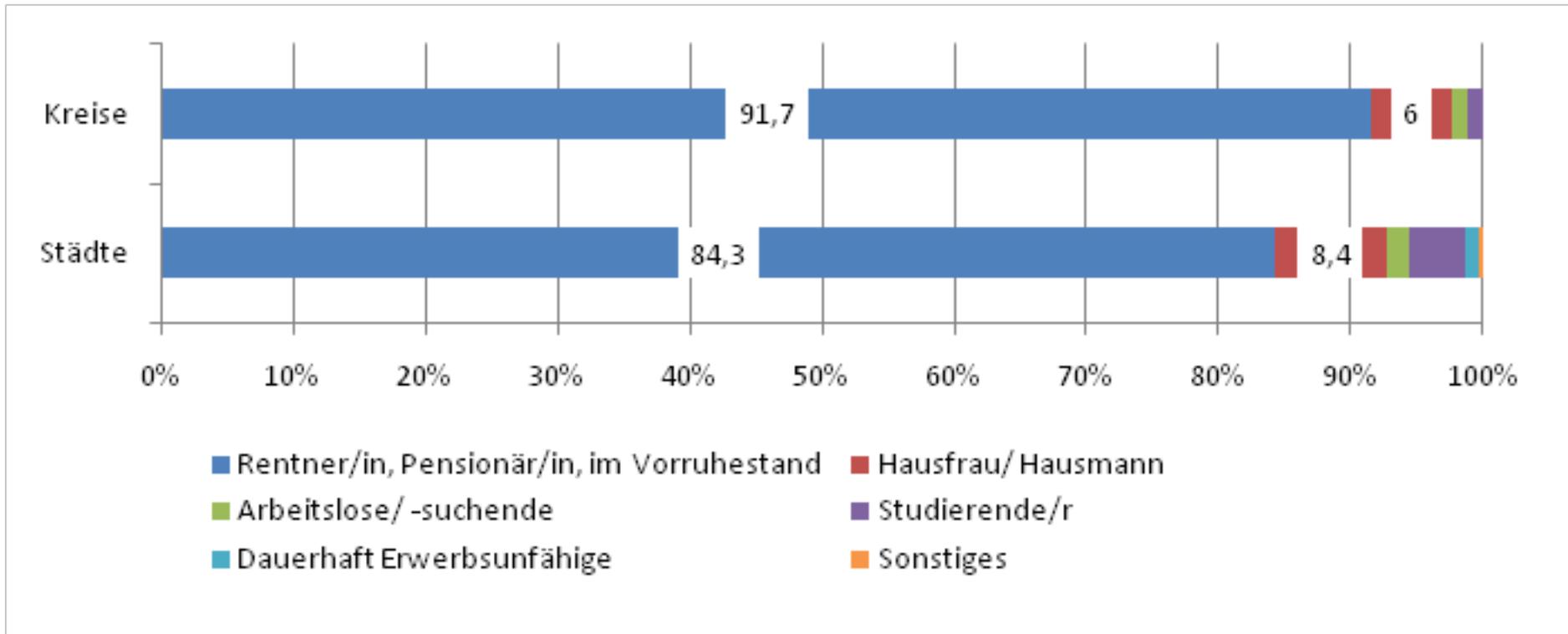
4. Arbeitszeitmodelle und Freistellung

Erwerbstätigkeit



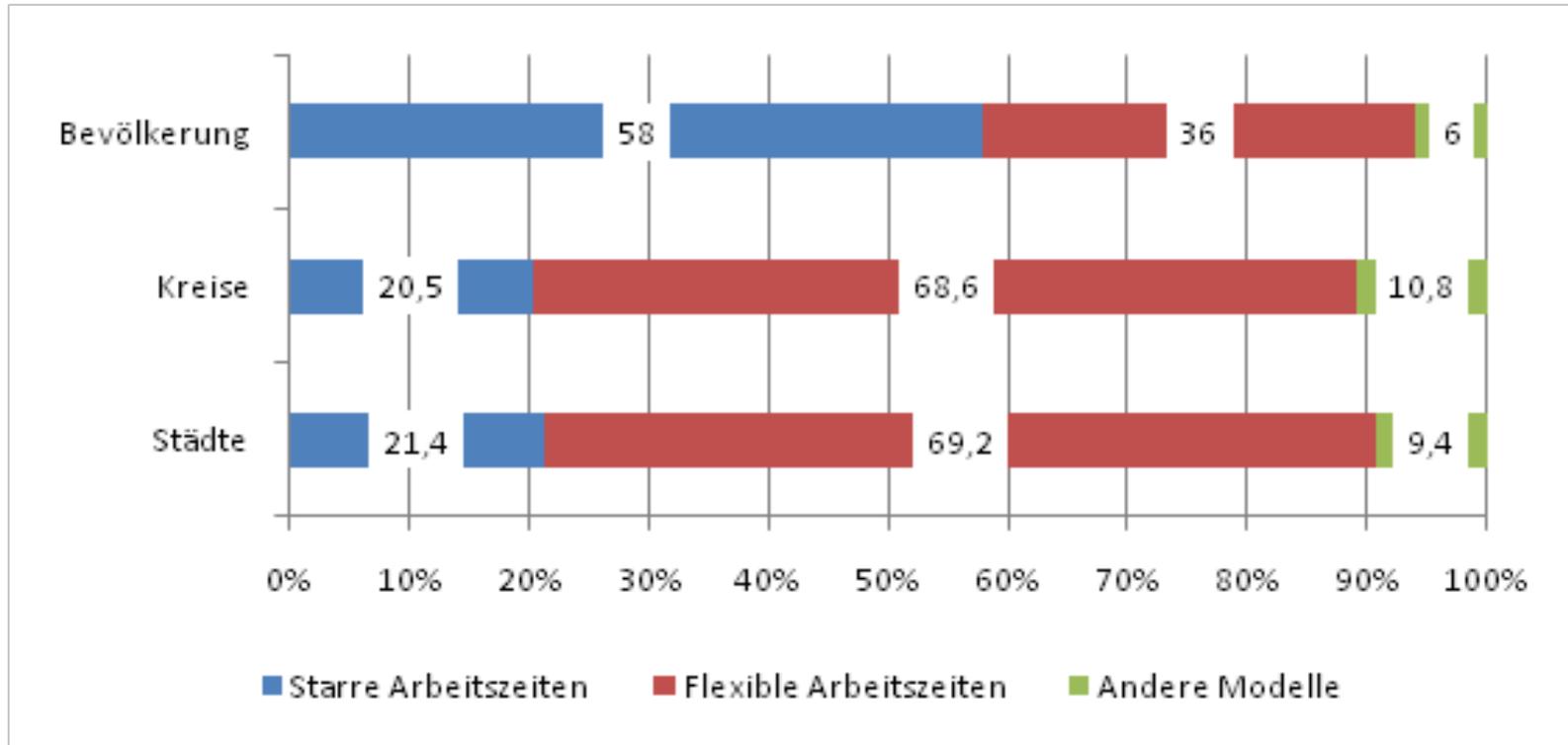
Quelle: Mandatsträgerbefragung 2017; Städte n=1091, Kreise n= 255

Nichterwerbstätige



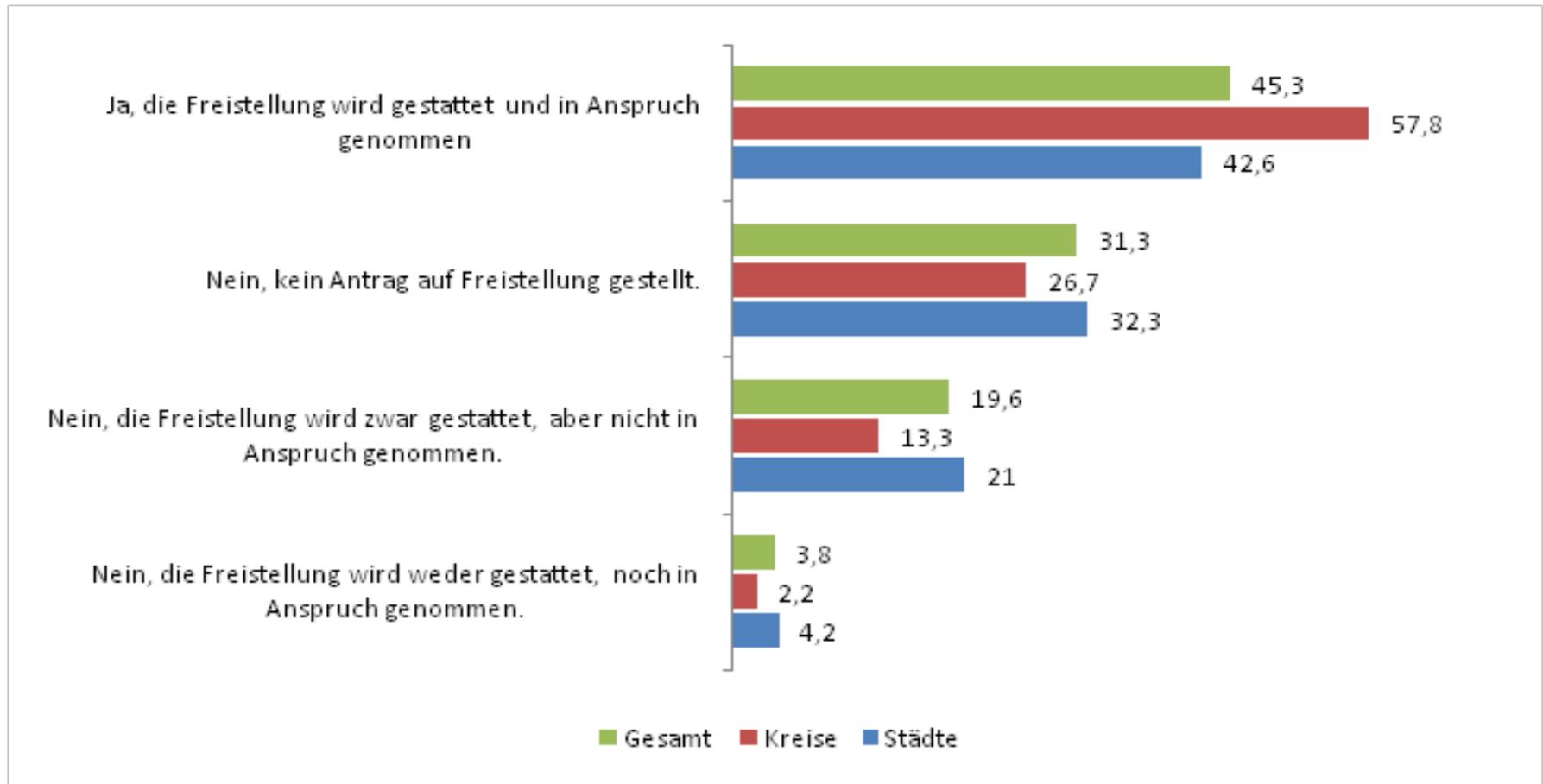
Quelle: Mandatsträgerbefragung 2017; nur Nichterwerbstätige; Städte n=299, Kreise n= 84

Starre und flexible Arbeitszeiten

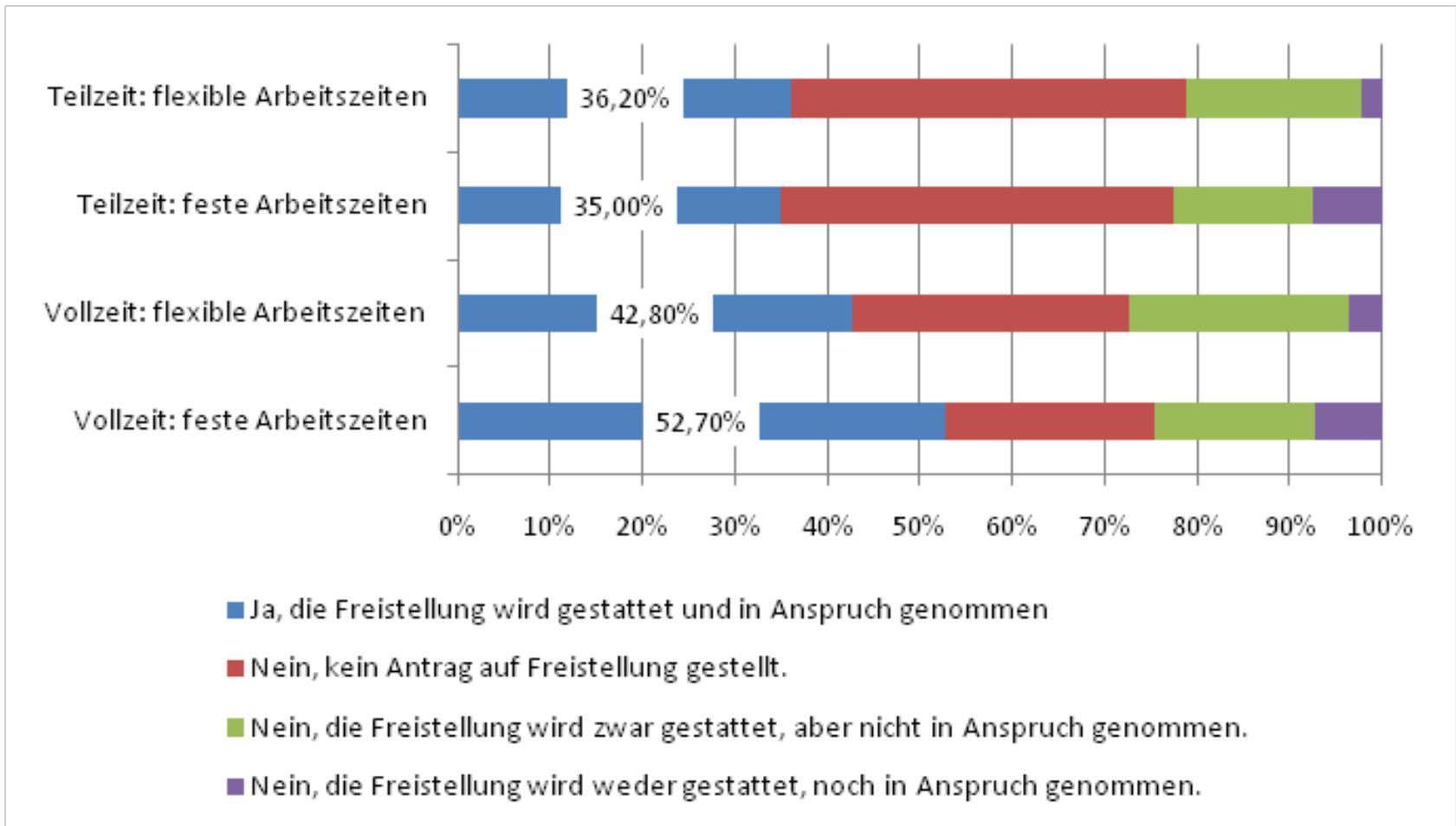


Quelle: Mandatsträgerbefragung 2017; Erwerbstätige und Selbstständige; Städte n=755, Kreise n= 166; Bevölkerung Mikrozensus 2010.

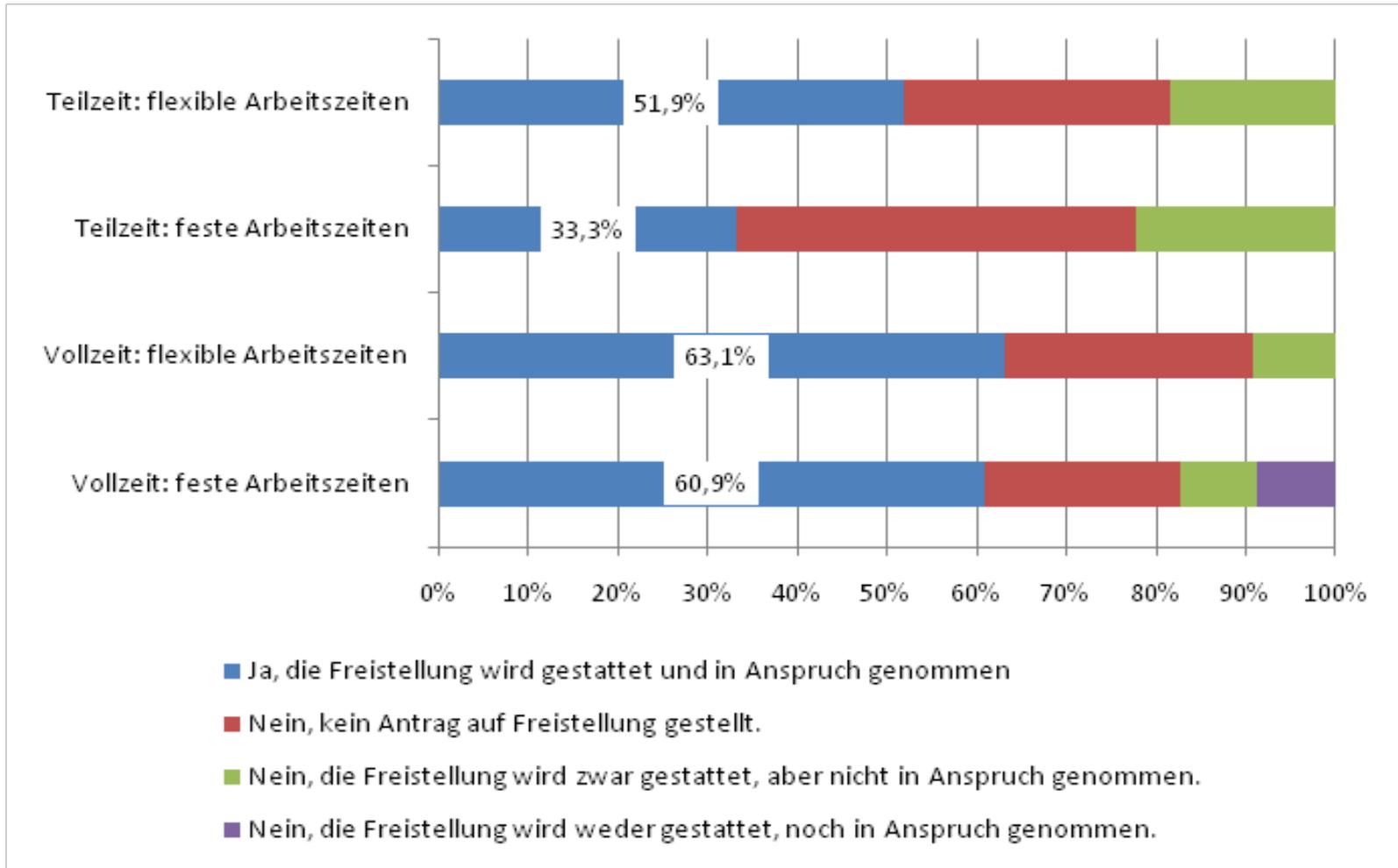
Nutzung von Freistellungsregelungen



Nutzung nach Arbeitszeitmodell (Städte)



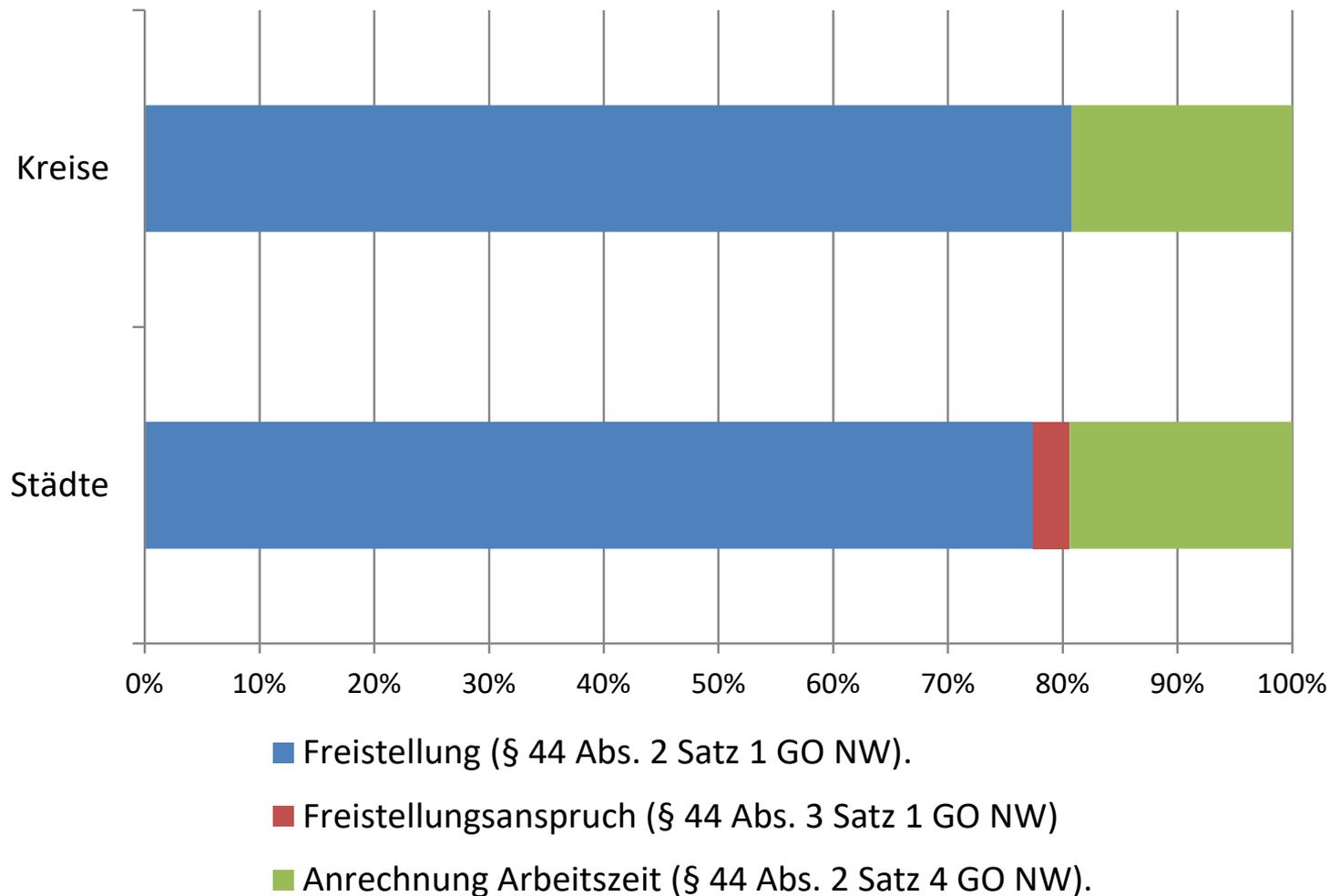
Nutzung nach Arbeitszeitmodell (Kreise)



Quelle: Mandatsträgerbefragung 2017; Erwerbstätige; Kreise=134.

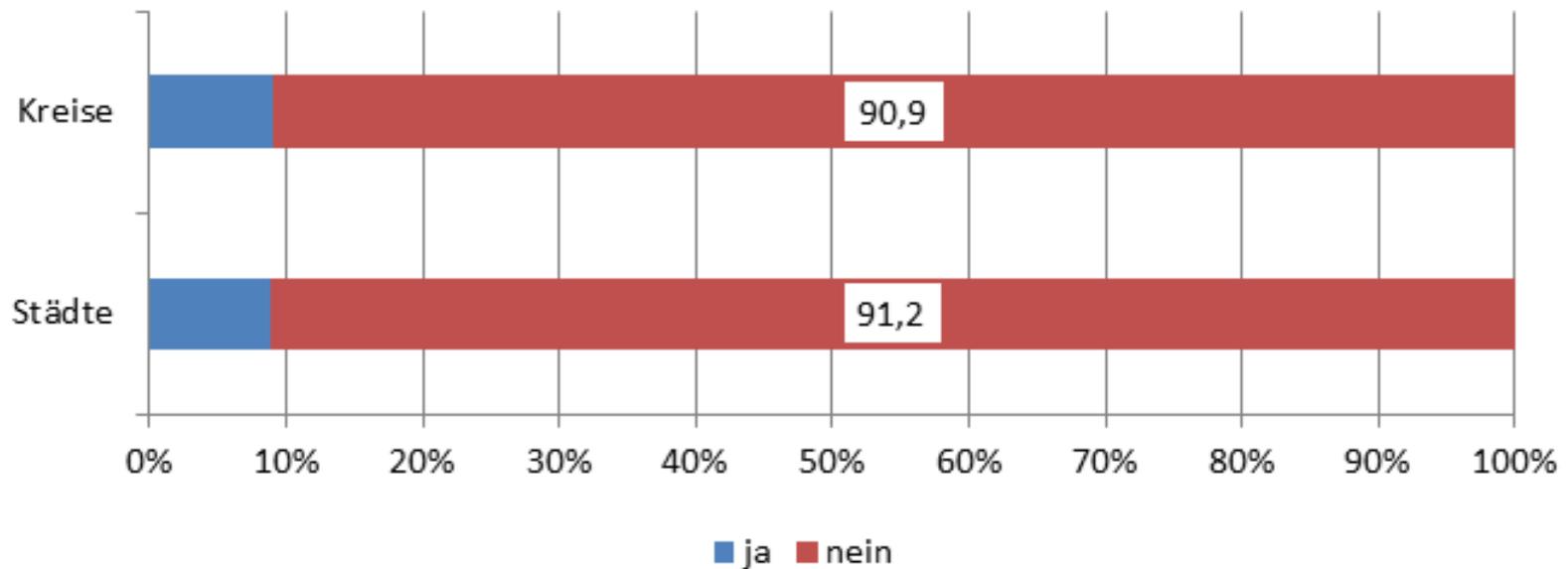


Art der Freistellung



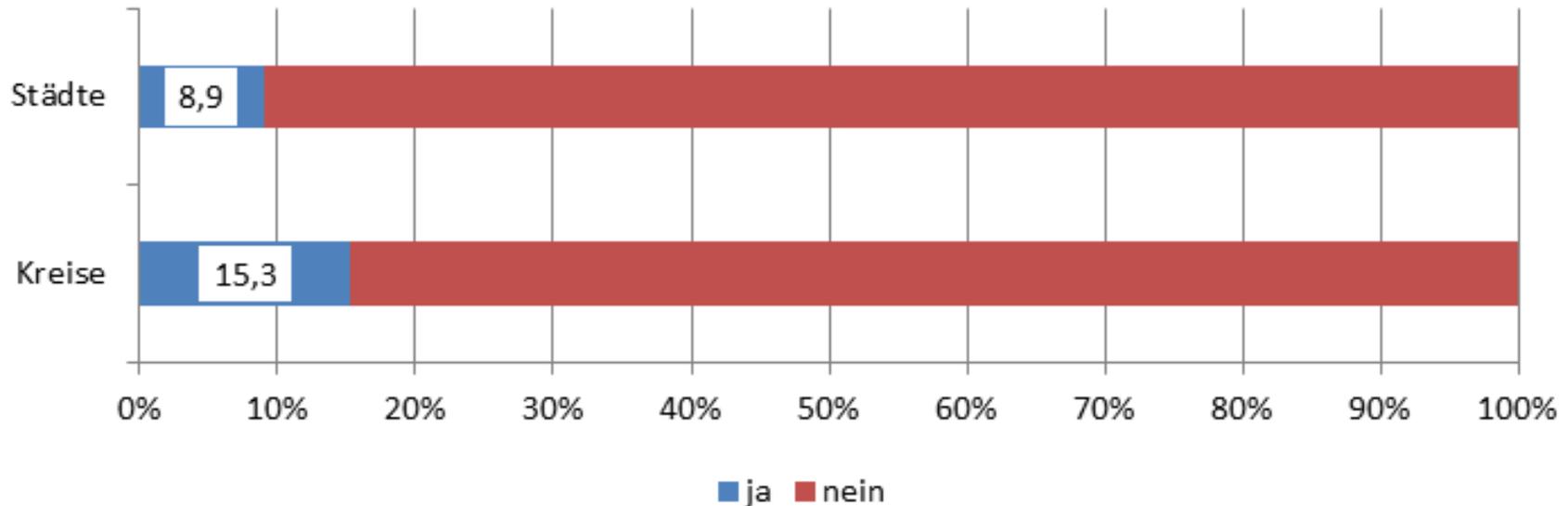


Ablehnung der Freistellung aufgrund betrieblicher Belange



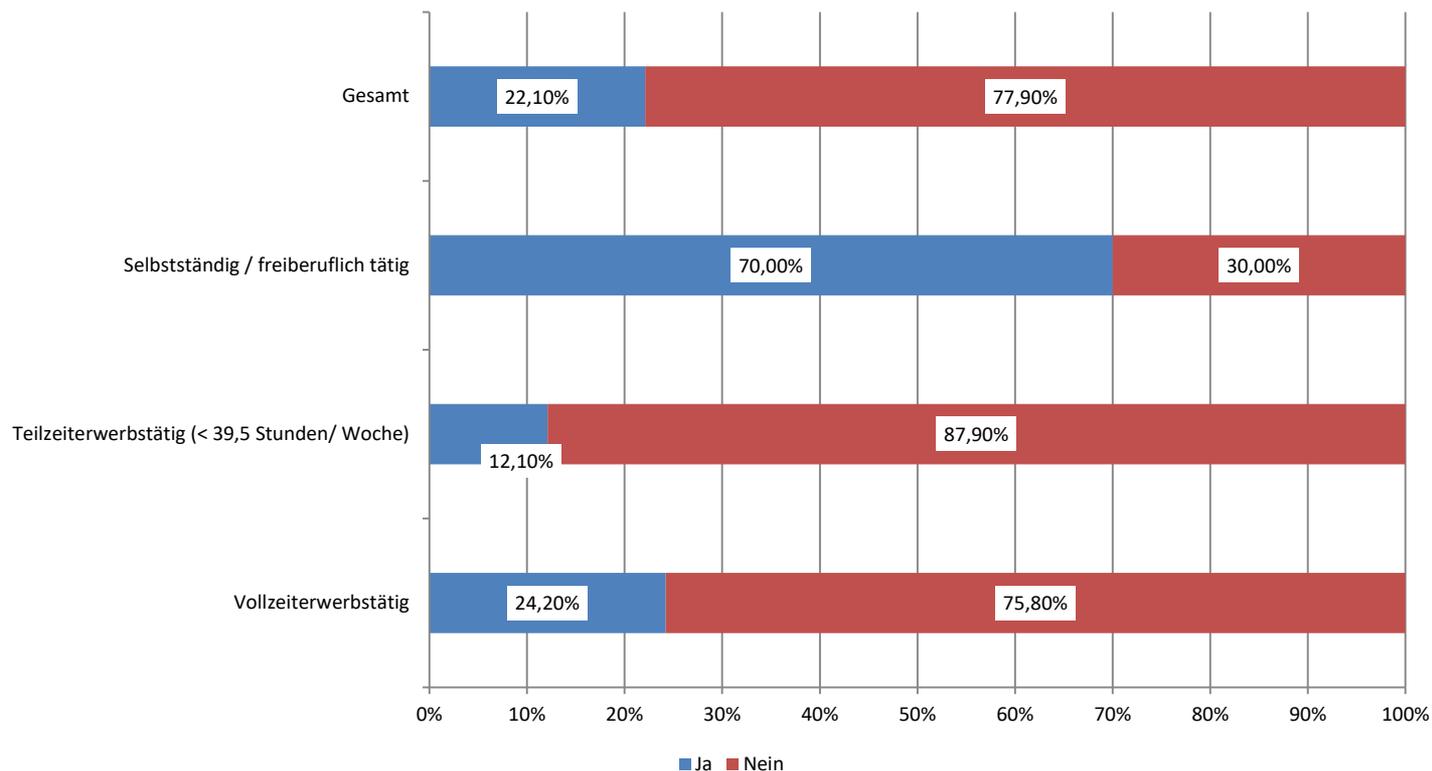
Quelle: Mandatsträgerbefragung 2017; Erwerbstätige/Freistellung; Städte=262; Kreise=77.

Verweigerung der Anrechnung der Arbeitszeit bei Freistellung (Erwerbstätigen mit flexiblen Arbeitszeiten)



Quelle: Mandatsträgerbefragung 2017; Erwerbstätige/Freistellung/flexible Arbeitszeit; Städte=257; Kreise=72.

Nutzung von Verdienstausschuss (Kreise)



Quelle: Mandatsträgerbefragung 2017; Kreistagsmitglieder; Kreise=249.



Zusammenfassung Erwerbstätigkeit und Freistellung

- Mandatsträger sind mehrheitlich erwerbstätig oder selbstständig (ca. 70%).
- Etwa 30% sind nicht erwerbstätig, darunter überwiegend Rentner/Pensionäre.
- Gut Zweidrittel der Erwerbstätigen sind in Vollzeit beschäftigt, etwa ein Fünftel in Teilzeit, der Rest hat andere Arbeitszeitmodelle.
- Gut Zweidrittel der Erwerbstätigen haben flexible Arbeitszeiten, also insgesamt ca. 45% aller Mandatsträger. Damit ist der Anteil flexibel Beschäftigter in etwa doppelt so hoch wie in einer vergleichbaren Bevölkerungsgruppe.
- Weniger als die Hälfte der Erwerbstätigen nutzt Freistellungsregelungen.



Zusammenfassung

- Die Freistellungsregelungen werden stärker von Personen mit festen Arbeitszeiten genutzt als von Personen mit flexiblen Arbeitszeiten. In beiden Gruppen gibt es aber auch eine relativ große Gruppe, die keine der Regelungen nutzt.
- Nur gut 2 Prozent der Mandatsträger (n=29) wird die Freistellung nicht gestattet und daher auch nicht in Anspruch genommen.
- Nur in wenigen Fällen (n=30) wird von einer Verweigerung der Freistellung wegen betrieblicher Belange berichtet.
- Der Verdienstaussfall wird nur von einer Minderheit der Mandatsträger genutzt.
- Insgesamt bleibt festzustellen, dass eine Mehrheit der berechtigten Mandatsträger Freistellungsregelungen und / oder Verdienstaussfall nicht nutzen, obwohl sie dies könnten.

5. Empfehlungen

- Die Mehrheit der Mandatsträger nutzt Freistellungsregelungen nicht. **Wir halten allerdings eine weiteren Ergänzungen der Möglichkeiten für nicht sinnvoll.** Eher sollte für die vorhandenen Regelungen geworben werde.
- Insgesamt entsteht der Eindruck, dass viele Mandatsträger ihre flexiblen Arbeitszeiten nutzen, um ihr Mandat so auszuüben, dass ihre Abwesenheit unterhalb der Aufmerksamkeitsschwelle von KollegInnen und Arbeitgebern stattfindet.
- Mandatsträger sind durch den zeitlichen Aufwand ihrer Tätigkeit erheblich zusätzlich belastet. Sie müssen multiple Vereinbarkeitsprobleme lösen (Familie/Privatleben – Beruf – Mandat – weiteres Engagement). Vor diesem Hintergrund wundert es nicht, dass die Bevölkerungsgruppe in der “Rush-Hour“ des Lebens (eher jung, kleine Kinder, erwerbstätig) weniger engagiert ist oder ihr Engagement vertagt. **Daran lässt sich aber auch durch Gestaltung der Rahmenbedingungen des Mandates wenig ändern.**

- Mit Blick auf die Altersstruktur ist bei den kommenden Kommunalwahlen mit einem Generationswechsel zu rechnen. Die „Akademisierung des Mandates“ wird dadurch weiter zunehmen. **Hier sollte verstärkt für ein Engagement in der kommunalen Selbstverwaltung in allen Gesellschaftsschichten geworben werden.**