

Titel

verbreitete Gemeindezusammenarbeit und multifunktionelles Gemeindepersonal

SCHLUSSBERICHT ZUR UMFRAGE "GEMEINDEN
AARGAU"
IM AUFTRAG DES KANTONS AARGAU

Projektteam:
Urs Bieri, Politikwissenschaftler
Claude Longchamp, Politikwissenschaftler
Luca Bösch, Projektassistent
Silvia Ratelband-Pally, Administratorin



Inhaltsverzeichnis

1.	DAS MANDAT	2
2.	DIE GEMEINDEÜBERGREIFENDE ZUSAMMENARBEIT.....	3
3.	DIE PERSONELLE BESETZUNG IN DEN GEMEINDEN	5
4.	DIE PERSONELLE AUSGESTALTUNG VON KADERPOSITIONEN.....	13
5.	EINSCHÄTZUNG ZUR ORTSBÜRGERGEMEINDE.....	16
6.	EINE KURZE BILANZ	19
7.	DIE DATENBASIS	20

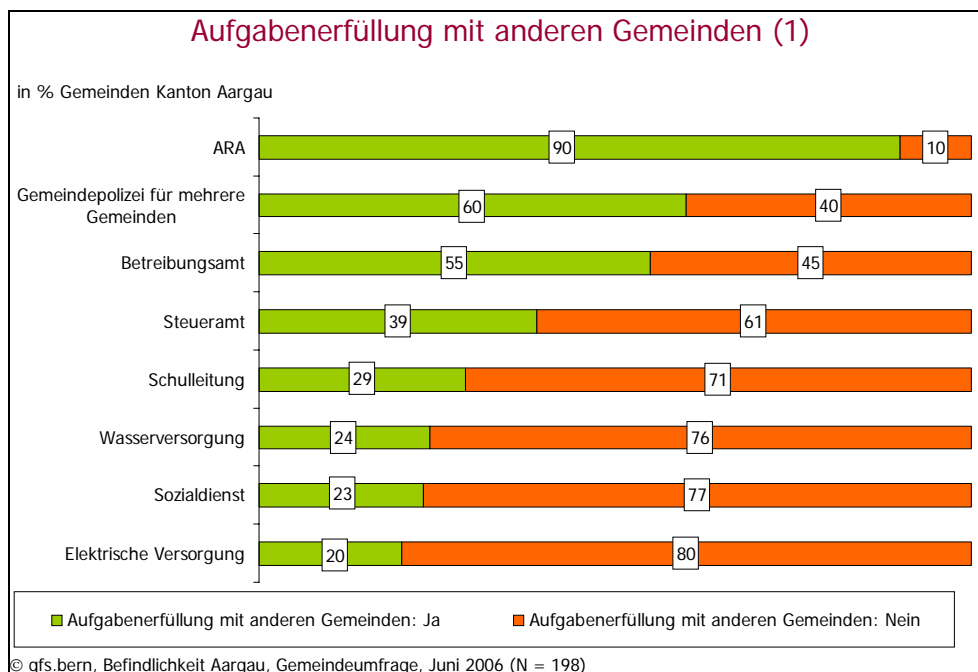
1. *Das Mandat*

Im Zusammenhang mit der Analysearbeit rund um die Konzeptionsphase "GERAG" wurde gfs.bern auch beauftragt, die Aargauer Gemeinden in Bezug auf Ihre personelle und funktionale Zusammensetzung zu untersuchen. Folgender Kurzbericht weist dabei die zentralen Erkenntnisse aus dieser Befragung in deskriptiver Form auf. Aufgrund der kleinen Fallzahl können einige Aussagen nur losgelöst von Zahlen als Tendenz interpretiert werden. Solche Grafiken sind auch entsprechend gekennzeichnet. Vorliegender Kurzbericht schliesst die Berichterstattung zum Befragungsteil "Gemeinden" ab.

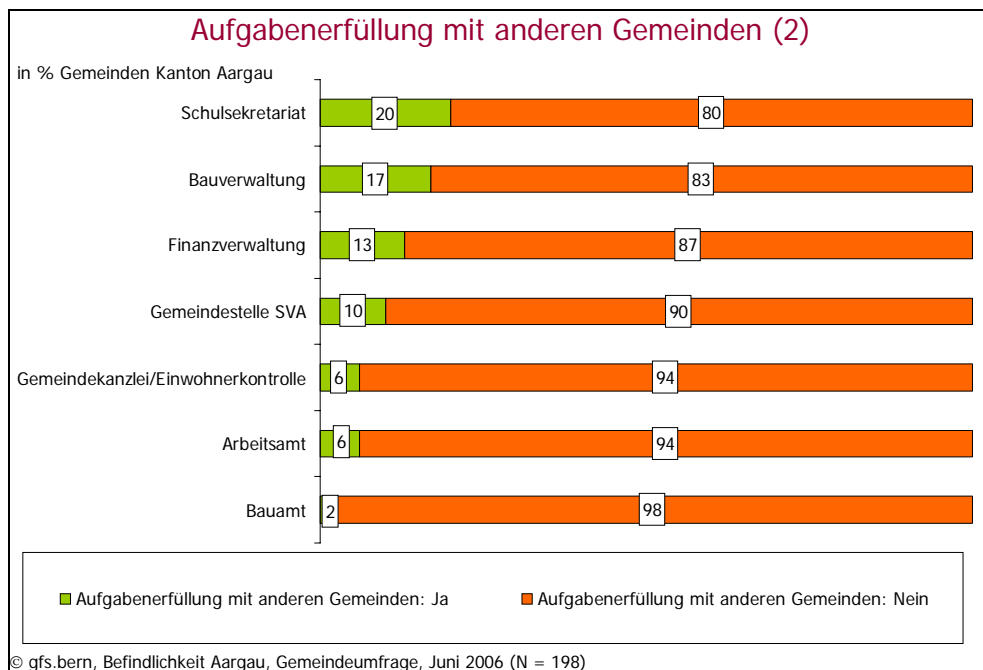
Bei der vorliegenden Umfrage wurden gezielt Gemeindeglieder befragt, welche vom Projekt "GERAG" potenziell direkt betroffen sind. Dass diese Betroffenheit durchaus im Antwortverhalten mitschwingen kann, zeigt sich nicht zuletzt daran, dass gewisse Gemeinden ihr Recht zur Nicht-Teilnahme aufgrund politischer Überlegungen genutzt haben. Keine systematische Verzerrung erwarten wir aufgrund der regionalen Verteilung der fehlenden Gemeinden: Es gibt keine Anzeichen dafür, dass gewisse Regionen oder Gemeindeglieder in der Stichprobe systematisch fehlen.

2. Die gemeindeübergreifende Zusammenarbeit

Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden hat im Kanton Aargau faktisch eine flächendeckende Tradition. Rund 95% aller befragten Gemeinden pflegen eine solche Zusammenarbeit in einer oder mehreren spezifischen Form. Allerdings sind nicht alle Zusammenarbeitsformen gleichermaßen häufig:



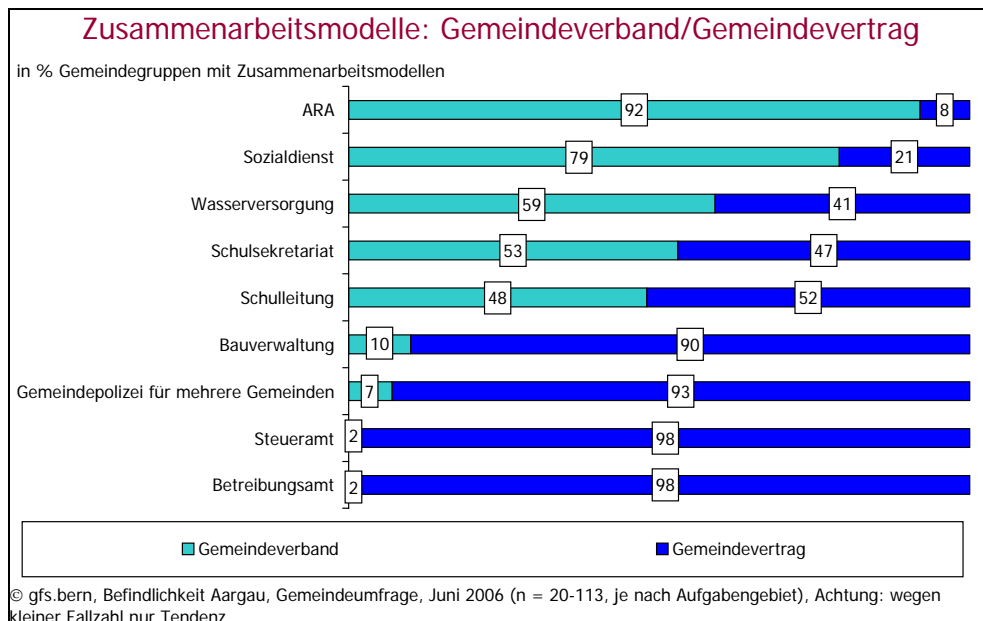
Gerade im Bereich ARA findet sich nur ein verschwindend kleiner Anteil an Gemeinden, welche die Abwasserentsorgung selbstständig regeln, während die allermeisten Gemeinden auf ein Modell zur Zusammenarbeit zurückgreifen. Auch noch mehrheitliche Zusammenarbeit erkennen wir in Fragen der Polizei, sowie, aufgrund der kleinen Fallzahl nur als Tendenz zu verstehen, auch bei den Betreibungsämtern. Alle anderen Formen der Zusammenarbeit sind hingegen minderheitlich ausgeprägt. Beim Steueramt, Schulleitung, Wasserversorgung, sowie elektrische Versorgung ist eine Zusammenarbeit zumindest für 20% und mehr aller Gemeinden aktuell.



Namentlich bei der Gemeindestelle SVA, der Gemeindekanzlei, dem Arbeitsamt, sowie dem Bauamt existieren Zusammenarbeiten mit anderen Gemeinden nur im marginalen Bereich. Oder in anderen Worten: Die Gemeinden im Kanton Aargau weisen flächendeckend Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden in Kernaufgaben der Gemeindetätigkeit auf. Allerdings ist dieser Erfahrungsschatz im Wesentlichen geprägt durch Zusammenarbeit im Bereich ARA, Polizei und Betriebsamt.

Entlang der Aufgabenerfüllung beobachten wir wenige Unterschiede zwischen unterschiedlich grossen Gemeinden. So zeigt sich gerade bei Gemeinden unter 1000 Einwohnern eine Tendenz, beim Steueramt und der Finanzverwaltung mehrheitlich mit anderen Gemeinden zusammen zu arbeiten, während dies bei Gemeinden über 1000 Einwohnern nicht der Fall ist. Marginal öfter eine Zusammenarbeit beobachten wir bei kleinen Gemeinden auch rund um die Gemeindestelle SVA, die Gemeindekanzlei und das Arbeitsamt. Allerdings ist bei der letztgenannten Aufgabengruppe eine Zusammenarbeit weit von einer mehrheitlich gängigen Form entfernt.

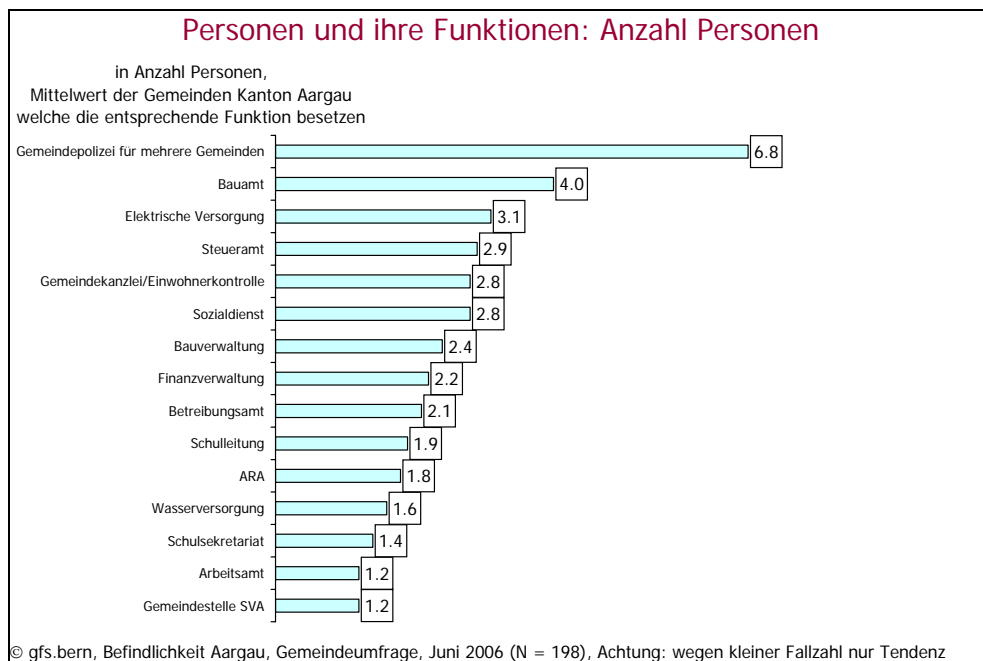
Dabei unterscheidet sich die gewählte Konstituierung einer solchen Zusammenarbeit je nach Aufgabengebiet durchaus erheblich:



Während Zusammenarbeitsmodelle rund um eine ARA bei den gruppierten zusammenarbeitenden Gemeinden fast flächendeckend über Gemeindeverbände geregelt sind, zeigt sich dies für die Gemeindepolizei, das Steueramt und das Betreibungsamt gerade umgekehrt. In allen dreien ist ein Gemeindevertrag flächendeckend üblich. In etwa hälftig entscheidet man sich bei dem Schulsekretariat/der Schulleitung, resp. bei der Wasserversorgung zwischen Gemeindeverband und Gemeindevertrag.

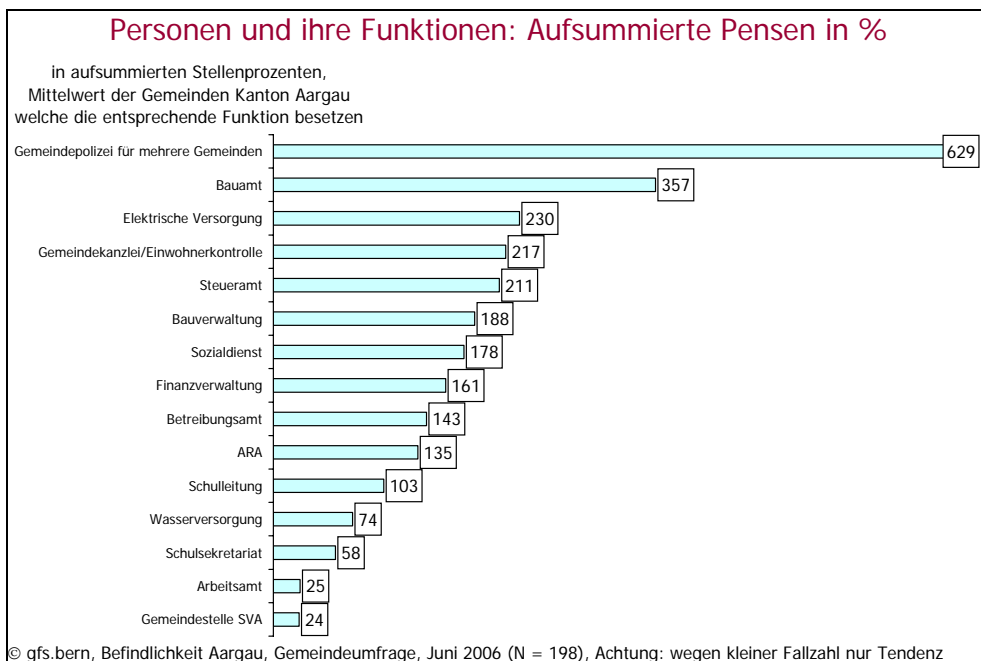
3. *Die personelle Besetzung in den Gemeinden*

Unabhängig davon, ob eine Aufgabe im Verbund mit anderen Gemeinden erbracht wird oder nicht, sind nicht alle Aufgaben in einzelnen Gemeinden gleichermassen dotiert:



Am meisten Personal findet sich im Bereich gemeindeübergreifende Polizei. Durchschnittlich werden in diesem Bereich 7 Personen eingesetzt. Ähnlich gut dotiert ist auch das Bauamt, wo durchschnittlich 4 Personen tätig sind. Im Bereich "drei Personen" finden sich zudem das Steueramt, die Gemeindekanzlei, die Sozialdienste sowie die elektrische Versorgung. Alle anderen Aufgaben werden von weniger als drei Personen erfüllt. Allerdings ist dieser Durchschnitt nicht gleichermassen konstant. So finden wir gerade bei der Gemeindepolizei (minimal 1 Person, maximal 9 Personen) und dem Bauamt (minimal 1 Person, maximal 44 Personen) grossen Schwankungen, während diese Schwankungen bei allen anderen Aufgaben meist nur 1-2 Personen ausmachen. Offensichtlich ist gerade bei diesen beiden Aufgabenbereichen die notwendige Dotierung je nach Gegebenheit stark unterschiedlich, während bei den anderen Aufgaben der Schritt zu einer höheren Stellendotierung weniger rasch und dezidiert erfolgen muss.

Nicht überraschende Unterschiede finden wir auch hier entlang der Gemeindegrösse: So ist in Gemeinden unter 1000 Einwohnern das Bauamt, das Steueramt, die Gemeindekanzlei, die Bauverwaltung, der Sozialdienst, die Finanzverwaltung, und das Schulsekretariat unterdurchschnittlich dotiert.

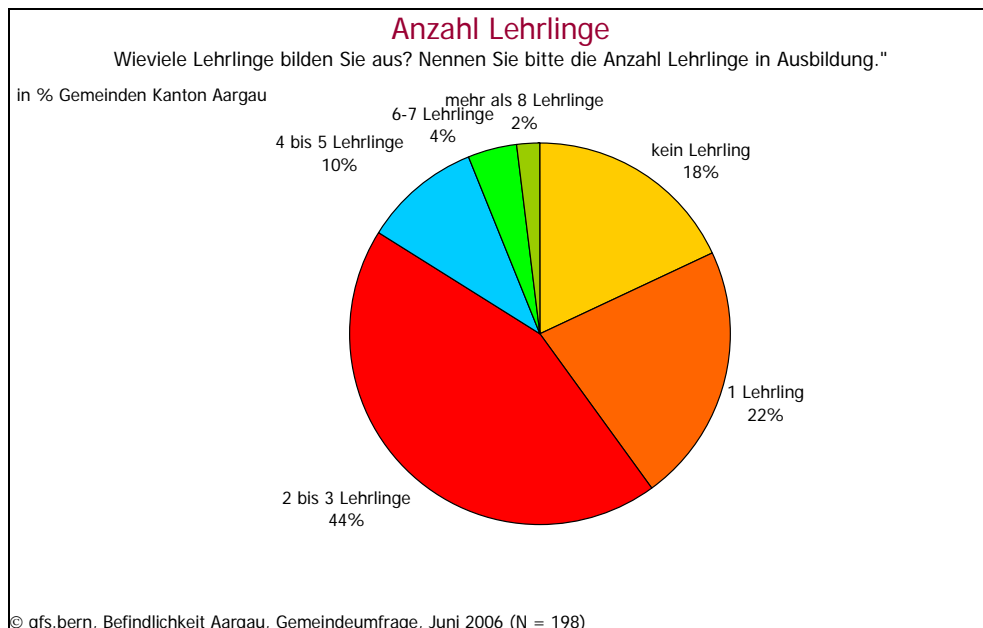


Die prozentuale Ausgestaltung dieser Stellen folgt dabei der Dotierung, was in der Tendenz als Zeichen dafür verstanden werden darf, dass es unter allen beobachteten Aufgaben keine gibt, die sich überdurchschnittlich durch Teilzeitarbeit auszeichnet. Wiederum finden wir an erster Stelle die Gemeindepolizei und das Bauamt, welche eine überdurchschnittliche Stellendotierung auch in einer entsprechend höheren prozentualen Ausgestaltung fortführen. Auch hier beobachten wir wiederum folgerichtig überdurchschnittlich hohe Schwankungen innerhalb einzelner Gemeinden. Wasserversorgung, Schulsekretariat, SVA, sowie Arbeitsamt ist auf der anderen Seite für die durchschnittliche Gemeinde keine Vollzeitstelle.

Auch rund um Stellenprozente beobachten wir im Übrigen das gleiche Ungleichgewicht zwischen ganz kleinen Gemeinden und den übrigen. Gemeinden unter 1000 Einwohnern sind in Bezug auf das Bauamt, das Steueramt, die Gemeindekanzlei, die Bauverwaltung, der Sozialdienst, die Finanzverwaltung, und das Schulsekretariat auch prozentual unterdurchschnittlich dotiert.

Am Rande: Der grösste Teil aller Gemeinde hat die Schulleitung nach neuem Prinzip auf 2006 eingeführt, nur gerade jede dritte Gemeinde machte dies vor 2005.

Bezeichnenderweise bilden auch klare Mehrheiten aller befragten Gemeinden Lehrlinge aus:



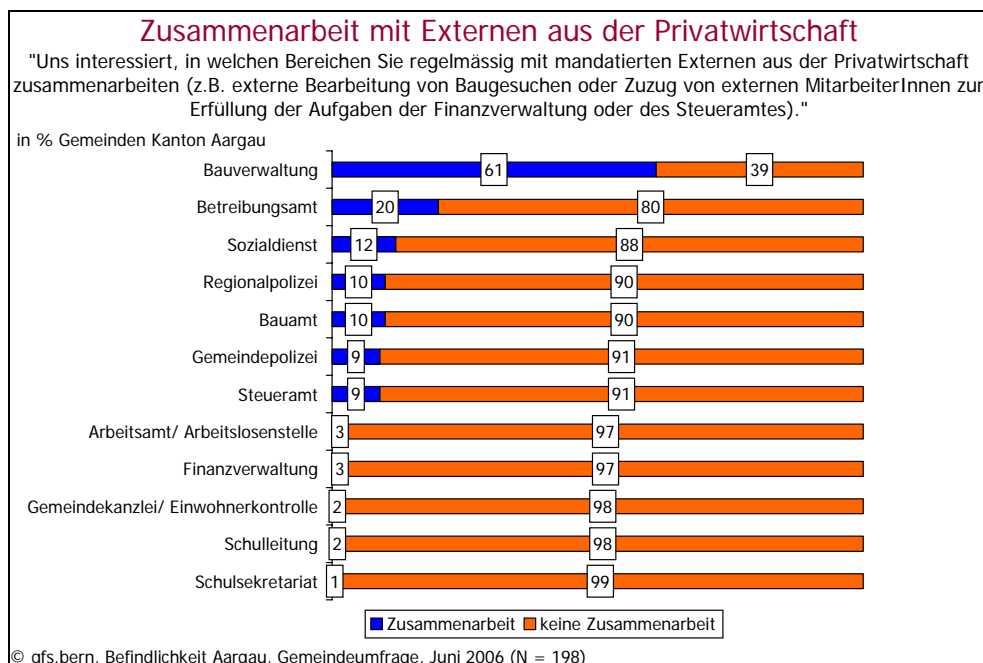
Nur gerade 19% aller befragten Gemeinden tun dies nicht, während das grossmehrheitliche Gegenstück zumindest einen Lehrling ausbildet. Klare Mehrheiten haben dabei zwei Lehrlinge oder mehr angestellt. Damit erfüllen Gemeinden gerade auch im Bereich Sekundärstufe II eine wichtige Funktion als Ausbildungsort.

Ohne grosse Überraschung ist die Anzahl ausgebildeter Lehrlinge direkt abhängig von der Gemeindegrösse. Gemeinden mit weniger als tausend Einwohnern bilden zu gewichtigen Teilen keinen Lehrling aus, während mindestens ein Lehrling bei fast allen Gemeinden über 1000 Einwohnern in Ausbildung ist.

Neben der eigenen Dotierung interessiert auch das Outsourcing von Aufgaben, gemessen an der Zusammenarbeit mit Externen:



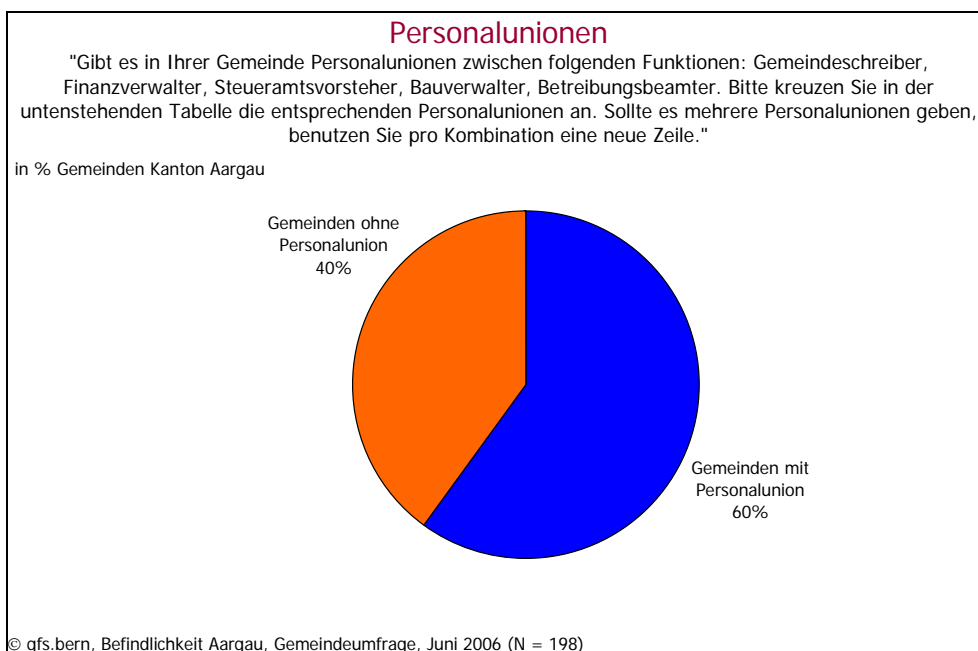
Dies ist dabei keineswegs eine unwichtige Form der Zusammenarbeit – 75% aller Gemeinden im Kanton Aargau bedienen sich externer Hilfe. Allerdings greift man nicht bei allen Aufgabengebieten gleichermassen auf die "Hilfe von Aussen" zurück:



Dabei scheint eine solche Zusammenarbeitsform mit Externen stark überdurchschnittlich vorhanden bei der Bauverwaltung. Da gerade bei dieser Tätigkeit viel Expertise bei der Beurteilung und Abwicklung von Nutzungsplanungen und Baugesuchsverfahren vorhanden sein muss, erstaunt diese Häufung keineswegs. Offensichtlich ist man in diesem Bereich wie bei keinem anderen bereit, gewisse thematisch abgrenzbare Expertise und personelle Ressource nicht in der Gemeinde

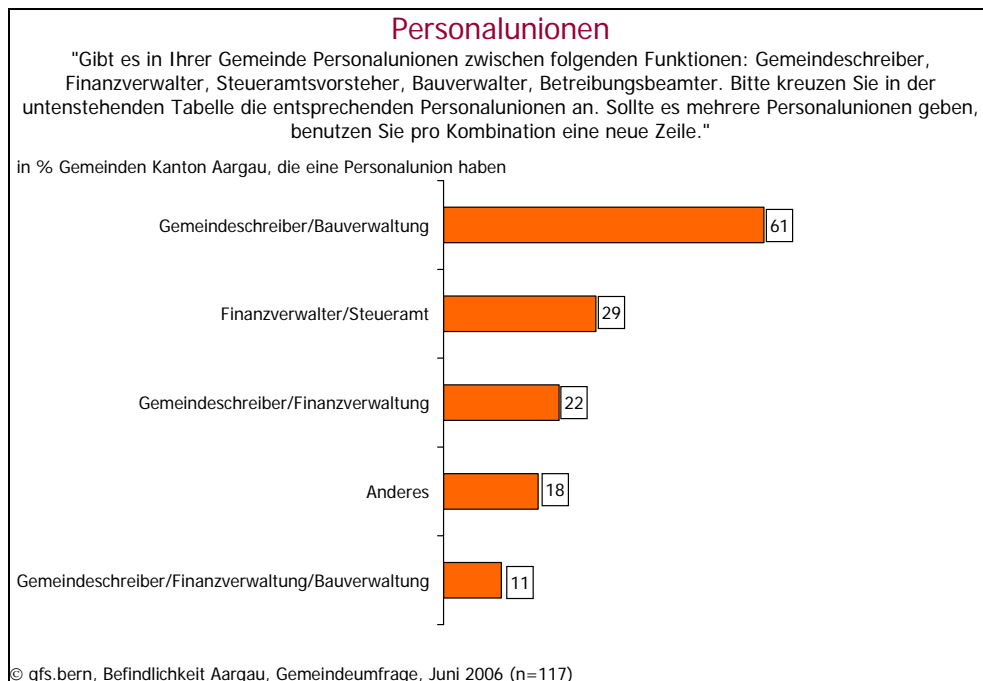
selber bereitzustellen, sondern auf dem privaten Markt einzuholen, damit auch starke Schwankungen beim Arbeitsvolumen ausgeglichen werden können. Spürbar, wenn auch klar minderheitlich sucht man auch bei Betreibungsämter externe Hilfe, während auf der anderen Seite rund um Arbeitsämter, Finanzverwaltung, Gemeindekanzlei, Schulleitung und Schulsekretariat ein solches Outsourcing eine marginal vorhandene Ausnahme darstellt.

Eine andere Form der der alternativen Abwicklung von gemeindeseitigen Aufgaben erscheint daneben leicht weniger gebräuchlich, wenn auch immer noch mehrheitlich:



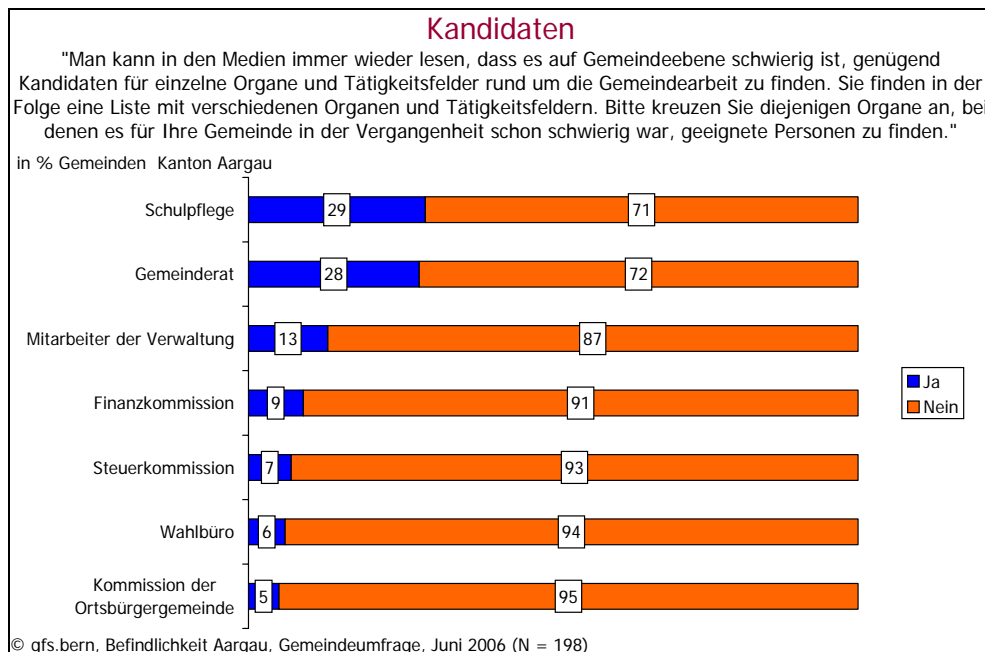
60% aller Gemeinden verrichten nämlich verschiedene Aufgaben gekoppelt an eine Arbeitsstelle – in einer Personalunion. Allerdings gibt es solche Personalunionen bei gewichtigen, allerdings minderheitlichen, 40% auf der anderen Seite nicht.

Auch wenn Personalunionen unter den Aargauer Gemeinden mehrheitlich zu finden sind, gibt es nur eine klar beschränkte Anzahl verbreiteter Kombinationen:



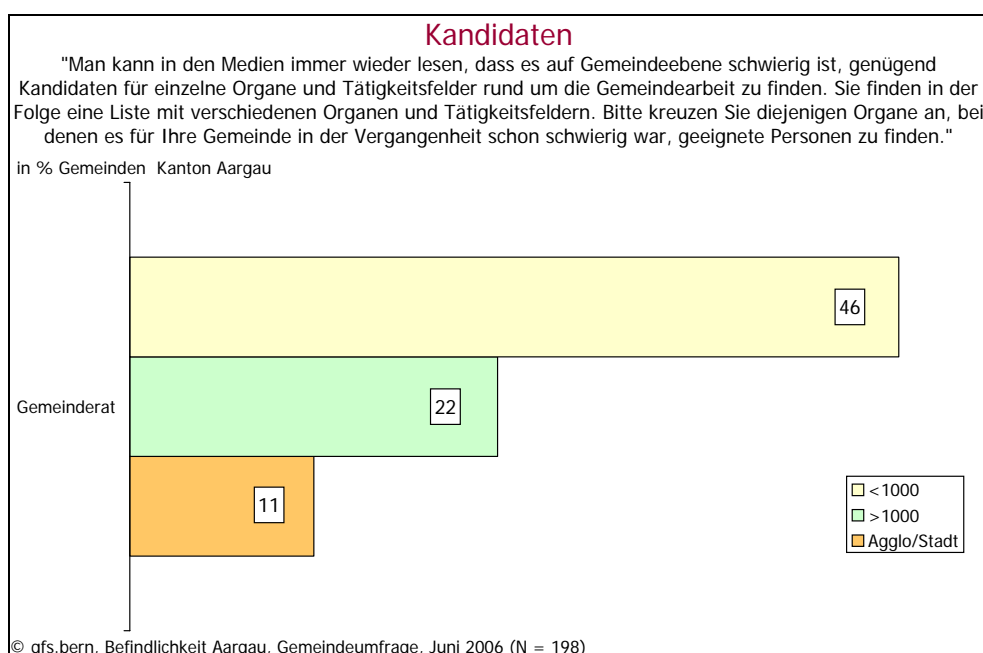
So findet sich die meistverbreitete Personalunion in der Kombination Gemeindeschreiber/Bauverwaltung. Rund 60% aller Gemeinden mit Personalunion stützen sich auf eine solche Kombination. Immerhin ein Viertel aller Kombination findet sich im Bereich Finanzverwalter/Steueramt. Alle anderen Kombinationen sind nur marginal im Einsatz. Gerade bei der Kombination Gemeindeschreiber/Bauverwaltung findet sich eine Bestärkung für die vorgängig geäusserte Erkenntnis, dass Gemeinde im Bereich Bauverwaltung auf externe Expertise zurückgreifen: Gerade in kleinen Gemeinden, bei welchen eine Person verstärkt als Allrounder und weniger als punktueller Experte bestehen muss, gibt es schneller Bedarf für Hilfe von ausserhalb. Bei überdurchschnittlichen Allrounder, wie es Personen in Personalunionen zweifellos sein müssen, ist diese Tendenz dann auch überdurchschnittlich vorhanden.

Bei der Suche nach valablen Personen für die jeweiligen Stellen zeigen sich nur minderheitlich Probleme:



So läuft auf allen Positionen die Suche nach valablen Kandidaten grossmehrheitlich problemlos. Am schwierigsten scheint die Suche rund um Mitglieder für die Schulpflege und den Gemeinderat, wo immerhin jede vierte Gemeinde im Kanton Aargau schon einmal Mühe hatte, entsprechende Personen zu finden und zu motivieren. Nichts desto trotz schätzen die befragten Gemeindeschreiber die Situation keineswegs als dramatisch ein.

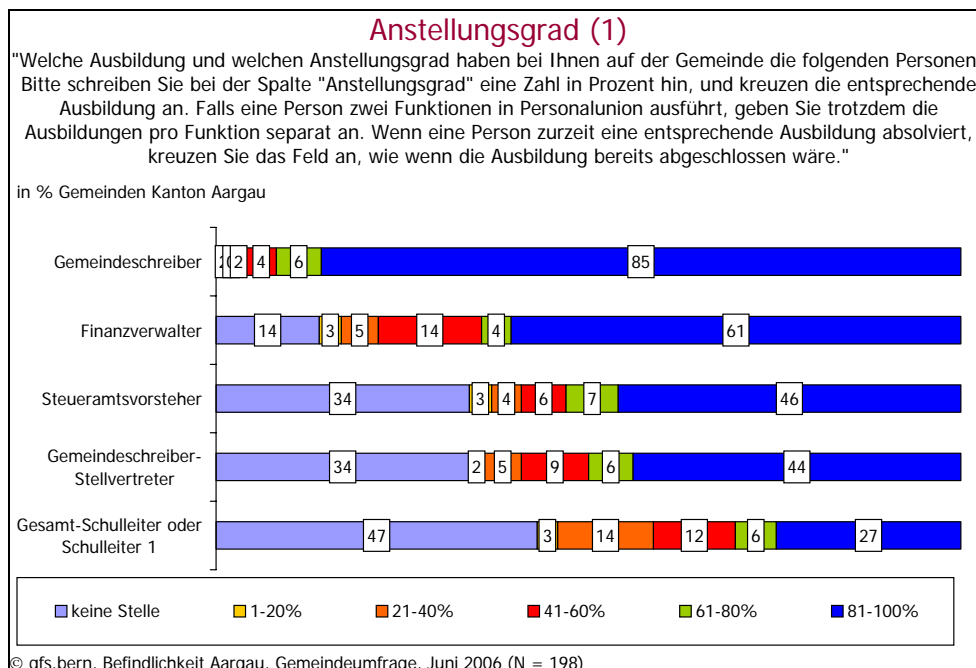
Auf der Ebene unterschiedlicher Gemeindegrösse finden wir nur gerade in Bezug auf die Besetzung des Gemeinderates signifikante Unterschiede:



Gerade Gemeinden unter 1000 Einwohner haben erkennbar mehr Mühe Kandidaten zu finden, als wir dies in Städten beobachten. Die fehlenden Unterschiede bei den anderen Besetzungsversuchen kann aber durchaus auf die kleine Fallzahl zurückgeführt werden, weshalb wir von einer weitergehenden Interpretation abraten.

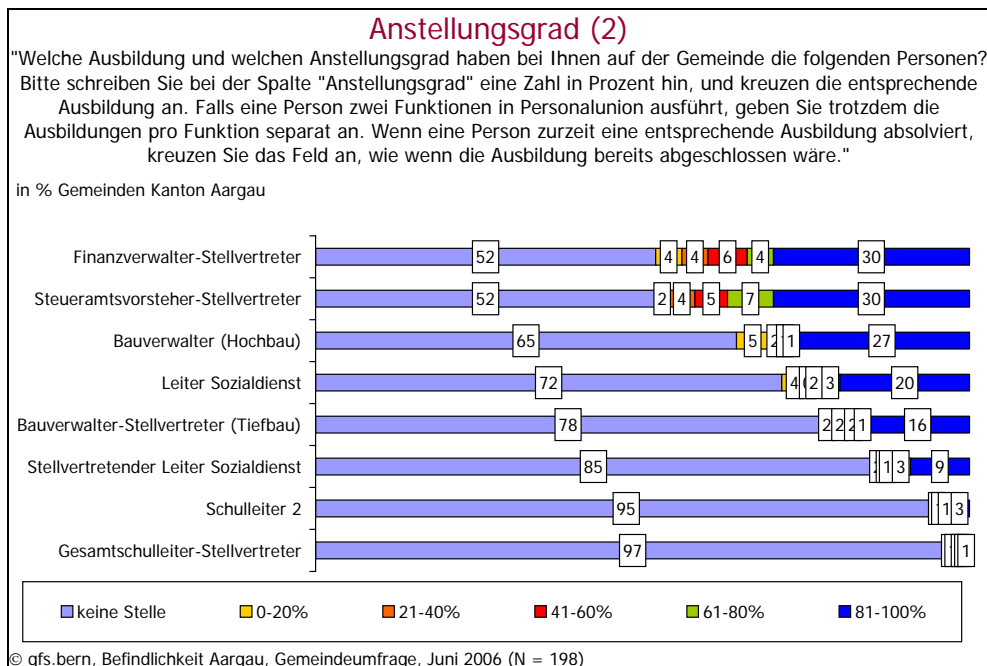
4. Die personelle Ausgestaltung von Kaderpositionen

Die gleichen Zusammenhänge, wie wir schon für die personelle Ausgestaltung einzelner Aufgabenbereiche festhalten konnten, gelten in einem weiteren Schritt auch für die jeweilig Verantwortlichen:



Das durchschnittlich grösste Arbeitspensum innerhalb einer Gemeinde findet sich auf Stufe Gemeindeschreiber. Hier haben 85% aller Gemeinden mindestens eine 80% Anstellung angelegt, Anstellungen unter 60% sind faktisch inexistent. Mehrheitlich ebenfalls mit 100% Anstellungsgrad verortet wird die Position des Finanzverwalters. Allerdings sind dies für eine Mehrheit der Gemeinden schon die einzige Vollzeitarbeitsstelle. Immerhin findet sich die Stelle eines Steueramtsvorsteher, eines Gemeindeschreiber- Stellvertreters und diejenige eines Gesamtschulleiters zumindest mehrheitlich in allen Gemeinden, wenn auch nur als mehr oder weniger hoch ausgestaltete Teilzeitstelle.

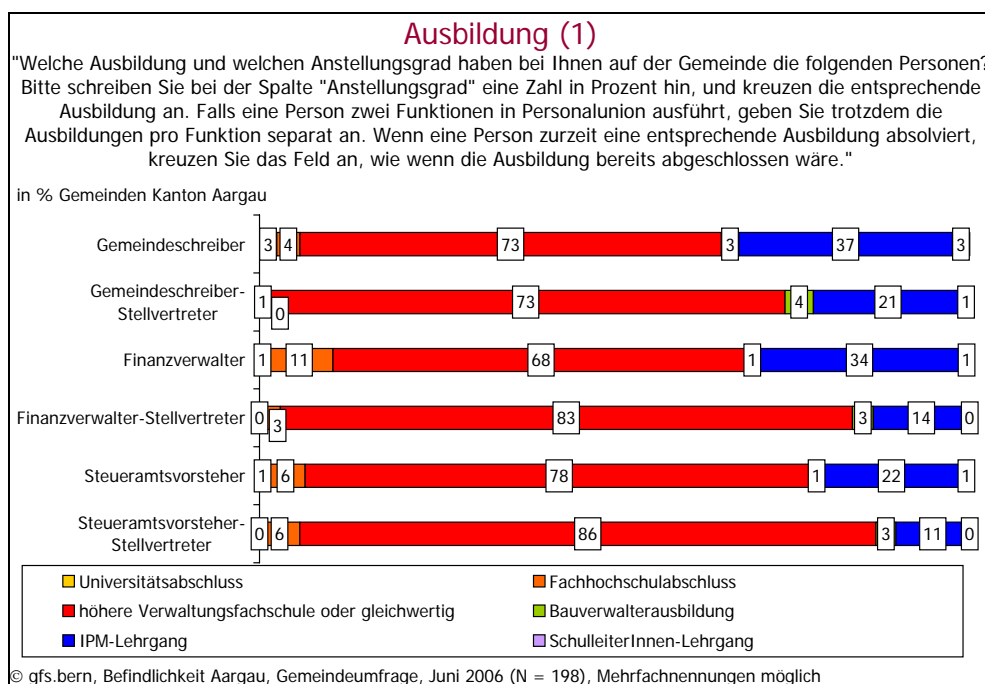
Alle anderen Kaderpositionen finden wir in den Aargauer Gemeinden nur minderheitlich:



Insbesondere der Bauverwalter, wie auch der Leiter Sozialdienste sind keineswegs in allen Aargauer Gemeinden Usus. Allerdings finden wir in Gemeinden, welche eine solche Stelle eingerichtet haben, beide Funktionen meist besetzt durch eine Vollzeit-Anstellung.

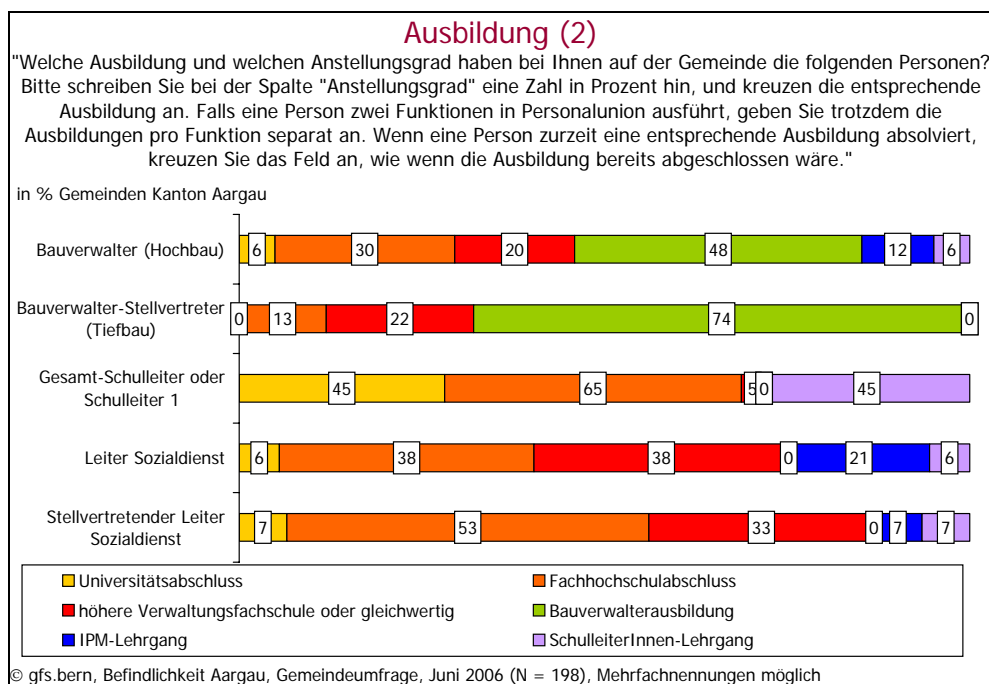
Auf der Ebene unserer regionalen Differenzierung, erkennen wir die gleiche Unterscheidung, wie wir sie schon bei der generellen Stellendotierung festhalten konnten: Gemeinden unter 1000, sofern sie die jeweilige Kaderstelle überhaupt eingerichtet haben, sind auch im Bereich der Kaderpositionen tiefer dotiert, als wir dies gerade bei Städten beobachten.

Betrachten wir in einem zweiten Schritt den durchschnittlichen Bildungsweg entsprechend Verantwortlicher erkennen wir drei klassische Wege der Vorbildung für die jeweiligen Verantwortungsbereiche:



Im Bereich Gemeindeschreiber und Finanzen/Steuern dominiert in dezidiert Weise eine Ausbildung mittels höherer Verwaltungsfachschule oder Ähnlichem. Abhängig vom jeweiligen Verantwortungsgebiet sind zwischen 70 und 80% so ausgebildet. Erkennbar weniger häufig benutzt an zweiter Stelle steht ein IPM-Lehrgang. Gemeindeschreiber zeigen hier mit 37% die grösste Gruppe entsprechend Ausgebildeter.

Mehrheitlich anders ausgebildet präsentieren sich Verantwortliche aus dem Bauwesen:

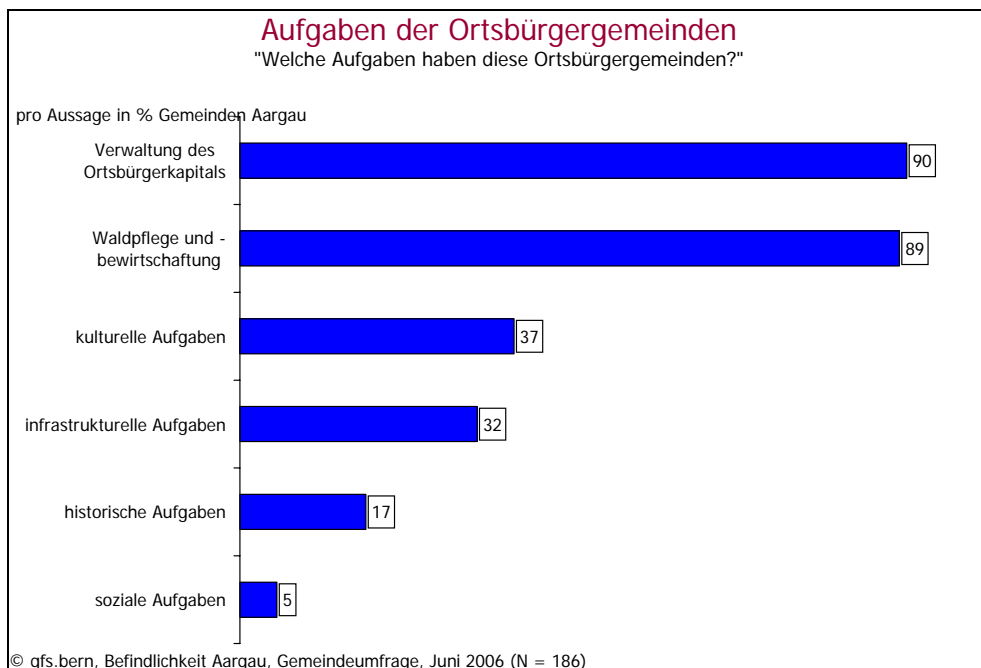


Bei dieser Berufsgruppe steht nach wie vor die klassische Bauverwalterausbildung im Vordergrund, wenn wir auch gerade im Bereich Hochbau eine gewichtige Gruppe "Quereinsteiger" rund um Fachhochschulabschluss oder Abschluss an einer höheren Verwaltungsfachschule erkennen.

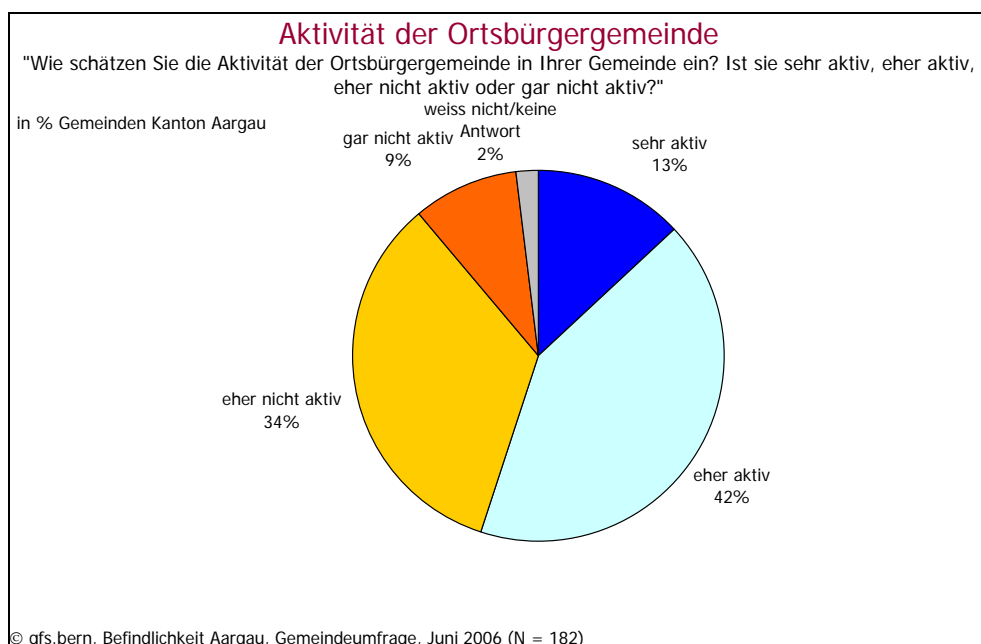
Schlussendlich haben Schulleiter, ihre Stellvertreter und Leiter von Sozialdiensten verstärkt einen akademischen Abschluss (Universität, Fachhochschule). Beim Schulleiter zeigt sich zudem eine gewichtige Gruppe, welche zudem die Schulleiter-Ausbildung absolviert hat.

5. *Einschätzung zur Ortsbürgergemeinde*

Die befragten Gemeindeschreiber orten der Ortsgemeinde eine breitere Aufgabenpalette zu, als wir das bei der Bevölkerungsbefragung beobachten konnten:

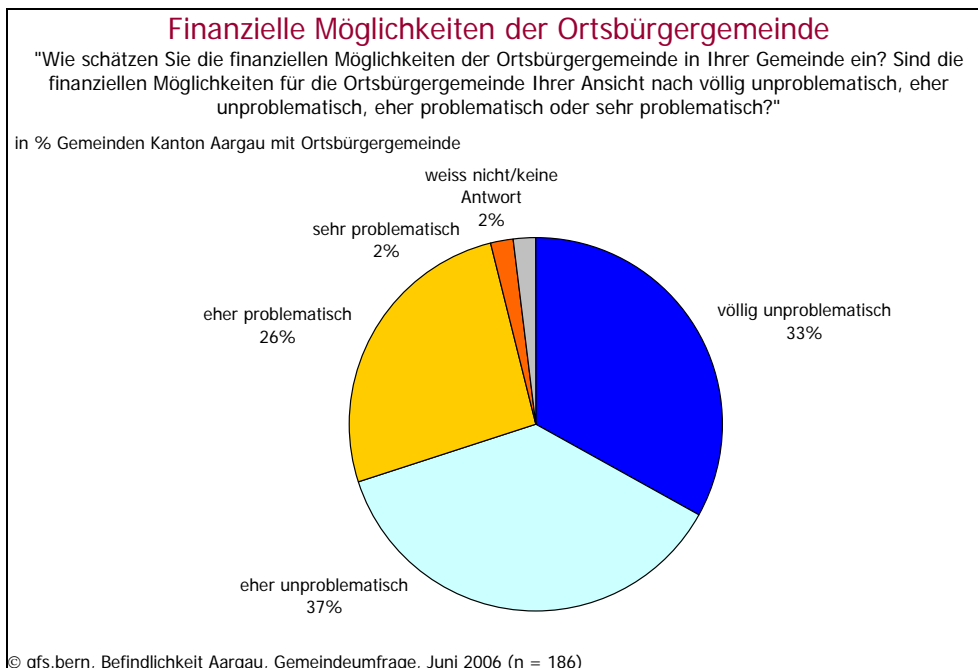


Neben der schon bevölkerungsseitig stark geäußerten Waldpflege, erkennen die Gemeindeforscher auch eine Tätigkeit Richtung Verwaltung des Ortsbürgerkapitals. Allerdings schliesst sich auch unter den Gemeindeforschern der perzipierte Aufgabenbogen: Kulturelle, infrastrukturelle, historische und soziale Aufgaben werden nur minderheitlich mit einer Ortsbürgergemeinde verknüpft.



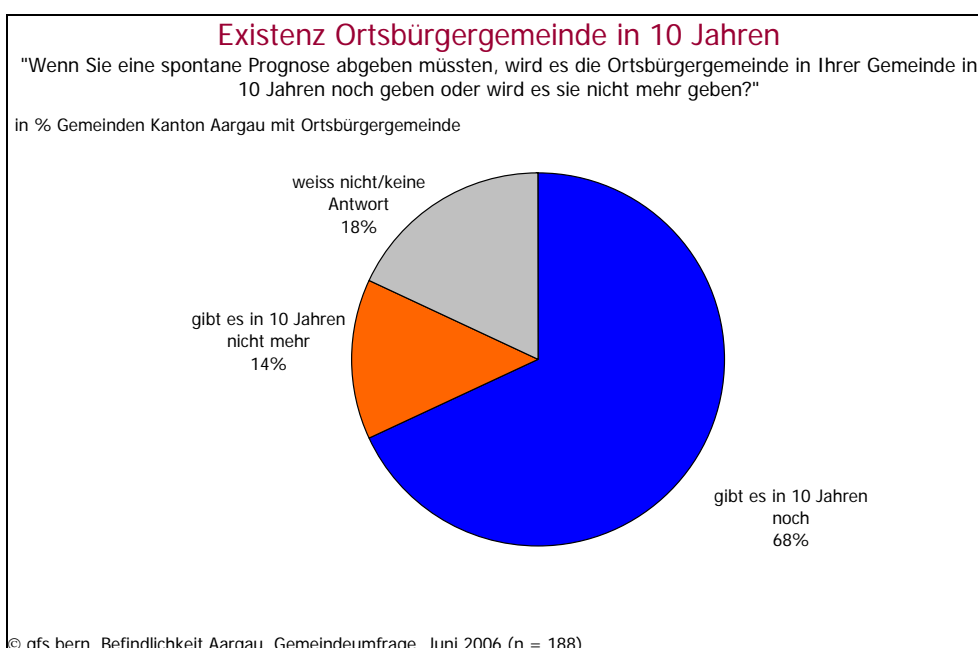
Mit Ortsbürgergemeinden in Verbindung gebracht wird auf der anderen Seite aber auch mehrheitlich ein Aktionismus. Mehrheitliche 55% befinden die eigenen Ortsbürgergemeinde zumindest als eher aktiv, was auf der anderen Seite gewichtige (allerdings minderheitliche 43%) eher bis dezidiert nicht so sehen. Auch wenn Mehrheiten davon ausgehen, dass Ortsbürgergemeinden durchaus aktiv in Erscheinung treten, scheint eine solche Wahrnehmung nicht in allen Gemeinden gleichermassen ausgeprägt, oder in anderen Worten: Es gibt offenbar durchaus Ortsgemeinden, welche weniger aktiv auftreten als andere.

Mehrheitlich als gut befunden wird von den befragten Gemeindeforschern die finanzielle Situation der Ortsbürgergemeinden:



Nur gerade 28% aller Befragten erahnen rund um die Ortsbürgergemeinden zumindest in der Tendenz eine finanziell heikle Situation, während auf der anderen Seite dies aber von klar mehrheitlichen 70% verworfen wird. Im Umkehrschluss mag dies aber durchaus bedeuten, dass der fehlende Aktionismus bei immerhin 43% aller Ortsbürgergemeinden nicht aufgrund einer schwierigen finanziellen Lage zustande kommt.

Grosse Einigkeit zeigt sich schlussendlich in der Frage, ob Ortsbürgergemeinden auch in 10 Jahren noch existieren:



68% aller Befragten gehen hier auch in 10 Jahren von einer ungebrochenen Existenz aus, was nur gerade von 14% bezweifelt wird. Zumindest aus Sicht der Gemeindevertreter scheint es keinen Grund zu geben, an der zukünftigen Existenz von Ortsgemeinden zu zweifeln.

6. Eine kurze Bilanz

Formen der Gemeindezusammenarbeit sind im Kanton Aargau offensichtlich ein verbreitetes Instrument zur Aufgabenerfüllung. Allerdings stimmt dies keineswegs für alle Aufgaben gleichermaßen. So dominiert eine Zusammenarbeit bei der ARA, der Polizei und rund um Betreibungsämter, während Zusammenarbeit bei allen anderen Aufgaben nur minderheitlich gesucht wird. Ob man dabei die Zusammenarbeit mittels Verband oder Vertrag konstituiert ist primär aufgabenabhängig. Gleiches gilt aber nur bedingt für die Kostenteilung. Hier beobachten wir in der Tendenz eine breite Einbindung aller beteiligten Gemeinden.

Grossmehrheitlich verfügen die Gemeinden des Kantons Aargaus über keine immensen Personenpools. Die meisten Aufgaben werden in der jeweiligen Gemeinde von maximal drei Personen mit 200 Stellenprozent erledigt – nur gerade die Bauamtstätigkeit und die gemeindeübergreifende Polizei sticht hier mit einem überdurchschnittlichen Personalbedarf hervor, der allerdings auch pro Gemeinde weit mehr schwankt, als wir dies bei allen anderen Aufgabengebieten beobachten.

Unter einer solchen Voraussetzung mag es nicht erstaunen, dass in den Aargauer Gemeinden mehrheitlich nach Lösungen gesucht wird, die anfallende Arbeiten optimal auf die vorhandenen Personen zu verteilen. Ein wichtiger Weg dabei ist der Einbezug von Externen. Eine solche Vorgehensweise wird von 75% aller Aargauer Gemeinden benutzt und ist gerade im Bereich Bauverwaltung mehrheitlich üblich. Ein anderer ebenfalls mehrheitlicher Weg führt über Personalunionen. 57% aller Gemeinden besetzen eine Stelle mit mehreren Aufgabenbereichen, allen voran die Verknüpfung Gemeindeschreiber/Bauverwalter. Dabei erkennen wir durchaus einen Zusammenhang zwischen dem überdurchschnittlichen Zurückgreifen auf Externe in Bauverwaltungsfragen und die überdurchschnittliche Personalunion in diesem Bereich: Offensichtlich sind in der Tendenz gerade rund um die Bauverwaltung in gewichtiger Weise "Allrounder" tätig, welche sich bei Belastungsspitzen oder für punktuelle Expertise auf Externe stützen.

Ähnliche Erkenntnisse können wir auch gewinnen, wenn wir einen direkten Blick auf die Verantwortlichen werfen. Gemeindeschreiber, Finanzen/Steuern und das Bauwesen sind offensichtlich diejenigen Bereiche, welche auf der Stufe von Verantwortungsträger die vergleichsweise grösste Arbeitslast nach sich ziehen und damit in der Tendenz mit Vollzeitstellen oder zumindest hochprozentigen Teilzeitstellen dotiert sind. Viel systematische und wenig individuelle Varianz beobachten wir, wenn wir einen Blick auf den Bildungsstand dieser Verantwortungsträger werfen: Während Personen aus dem Gemeindeschreiber- und Finanzwesen mehrheitlich eine höhere Verwaltungsfachschule besucht haben, wählten Verantwortliche im Baubereich primär eine Bauverwalterausbildung und Schulleiter/Leiter Sozialdienste einen akademischen Bildungsweg über Universität oder Fachhochschule.

Die befragten Gemeindevertreter halten auch sowohl die Existenz, die Aufgabenerbringung, eine gesunde finanzielle Basis, wie aber auch mehrheitlich einen spürbaren Aktionismus von Ortsbürgergemeinden fest. Auch wenn gerade in Fragen der bemerkbaren Tätigkeit offensichtlich nicht jede Ortsbürgergemeinde gleichermaßen in der Öffentlichkeit steht, gibt es aus Befragtensicht keinen Grund an der zukünftigen Existenz von Ortsbürgergemeinden zu zweifeln, oder in anderen Worten: Ortsbürgergemeinden sind mit einem Bündel von Aufgaben präsent, finanziell gesund und existieren auch in 10 Jahren gleichermaßen.

7. Die Datenbasis

Die Ergebnisse der Befragung "Gemeinden Aargau" basieren auf einer schriftlichen Befragung aller Gemeinden im Kanton Aargau durch das Forschungsinstitut gfs.bern. Dabei haben aktuell 198 Gemeinden den Fragebogen retourniert, was eine Ausschöpfung von über 80% entspricht.

Die Verteilung der 198 antwortenden Gemeinden entlang der Gemeindegrösse entspricht dabei relativ gut realen Gegebenheiten. Wir erwarten entsprechend keine Verzerrung aufgrund einer systematisch fehlenden Teilnahme bestimmter Gemeindetypen.

Aufgrund der kleinen Fallzahl muss bei der Interpretation von Unterschieden grosse Vorsicht angewandt werden. Der Stichprobefehler liegt für Aussagen zu allen erfassten Gemeinden bei +/- 7.1% und nimmt in der Betrachtung von Subgruppen entsprechend zu. Um keine Aussagen auf einer ungesicherten Datenbasis zu machen, wurde auf eine Subgruppenanalyse mit Ausnahme regionaler Differenzierungen verzichtet. Bei dieser Differenzierung verzichten wir aber auf die Nennung von absoluten Zahlen und geben nur Tendenzen wieder.

Der statistische Fehler bei der Stichprobengrösse für die jeweiligen befragten Gruppen betragen:

Tabelle 1: Ausgewählter statistischer Stichprobenfehler nach Stichprobengrösse und Basisverteilung		
Stichprobengrösse	Fehlerquote Basisverteilung	
	50:50	20:80
N = 200	7.1%	5.7%
N = 100	10.0%	8.1%
N = 50	14.0%	11.5%

Lesebeispiel: Bei rund 200 Befragten und einem ausgewiesenen Wert von 50 Prozent liegt der effektive Wert zwischen 50 % +/- 7,1 Prozent, bei einem Basiswert von 20 Prozent zwischen 20 % +/- 5,7 %.