

Gemeindeschreiberei Wichtrach: Ein Fall für zwei

Neue Wege gegen den Fachkräftemangel: Im bernischen Wichtrach teilen sich Barbara Seewer und Manuela Hofer die Gemeindeschreiberstelle. Die Kaderfrauen und ihr Arbeitgeber beurteilen das Modell einhellig positiv.



«Wir ergänzen uns perfekt», sagen Barbara Seewer (links im Bild) und Manuela Hofer übereinander. Für die beiden Mütter wie auch für die Gemeinde, die auf Fachkräfte angewiesen ist, bringt das Jobsharing grosse Vorteile. Bild: Martina Rieben

Die nahe Aare, der Blick auf die Berge, ein reges Vereinsleben: In Wichtrach, zwischen Thun und Bern gelegen, wohnen über 4400 Menschen. Auch viele Familien zogen in die Aaretaler Gemeinde, die 2004 durch die Fusion von Ober- und Niederwichtach entstanden ist. Die heutigen Umriss sind auf einer grossen Luftaufnahme im Sitzungszimmer der Gemeindeverwaltung ersichtlich, wo die beiden Gemeindeschreiberinnen für das Gespräch mit der «Schweizer Gemeinde» Platz genom-

men haben. Wichtrach habe sich verändert, stellt Barbara Seewer (42) fest: «Es ist nicht mehr so, dass jeder jeden kennt.»

Auch die Verwaltung wurde reorganisiert. Die Gemeinde wird nach dem Geschäftsleitungsmodell geführt: Der Gemeinderat kümmert sich um die strategischen Fragen, die Verwaltung um das alltägliche Geschäft. «Wichtach ist eine fortschrittliche Gemeinde», lobt Manuela Hofer (38). Davon zeugt für sie ganz klar auch das Jobsharing in der Gemeindeschreiberei. Seit zwei Jahren teilen sich die beiden Frauen die verantwortungsvolle Kaderstelle und das Büro. Als Co-Gemeindeschreiberinnen sind sie gleichzeitig die stellvertretenden Geschäftsleiterinnen der Gemeindeverwaltung.

Begehrte Fachkräfte

Wie kam es zu diesem Jobsharing, das in Führungspositionen noch wenig ver-

breitet ist? «Eigentlich ungeplant», antwortet Barbara Seewer lachend. Sie war schon mehrere Jahre Wichtacher Gemeindeschreiberin, als sie 2017 Mutter wurde. Dann fügten sich einige Dinge zusammen. Die Kaderfrau wollte nach dem Mutterschaftsurlaub in ihren Job zurückkehren, aber mit einem Teilzeitpensum. Die Gemeinde wollte die fachkundige, tüchtige Mitarbeiterin behalten und entschied sich, ein Jobsharing zu ermöglichen. So stiess die ausgebildete Gemeindeschreiberin Manuela Hofer dazu. Sie hatte gerade anderswo eine Fusion abwickeln geholfen und suchte, ebenfalls Mutter, eine neue Teilzeitaufgabe.

«Mehrere Gemeindepräsidenten kontaktierten mich», erzählt Hofer, «ich entschied mich für Wichtrach.» Das zeigt zweierlei: qualifizierte Fachkräfte für Gemeindeverwaltungen sind gesucht. Und flexible Arbeitsmodelle erhöhen die



NEUE ARBEITSMODELLE AUF DER VERWALTUNG

Chance, diese Fachkräfte unter Müttern zu finden. Den Wichtracher Gemeindeschreiberinnen ist es wichtig, Beruf und Familie vereinbaren zu können. «Ich liebe meine Arbeit auf der Verwaltung mit ihren vielfältigen Aufgaben», sagt Hofer. Sie gebe ihr Energie, «auch für daheim». In beiden unterschiedlichen Welten tätig zu sein, sei «ein guter Ausgleich», sagt Seewer. Beide stellen zudem langfristige Überlegungen an: Wer im Erwerbsleben pausiere, riskiere Lücken in der Altersvorsorge und sei rasch weg vom Fenster, gerade in Zeiten wie diesen, wo sich alles rasch verändere.

«Essenziell»: die Kommunikation

Ganz neu war das Jobsharing für die Wichtracher Gemeindeverwaltung nicht. Bereits in der Finanzverwaltung konnte man damit Erfahrungen sammeln. So waren die Klippen erkannt, die es zu umschiffen galt. Die Gemeindeschreiberinnen haben sich entsprechend organisiert. Gewisse Arbeitsgebiete teilen sie zwar gemäss Präferenzen und Stärken unter sich auf. Doch sie achten darauf, dass beide zu allen Themen Ansprechpartnerinnen bleiben. Weder Bürgerinnen und Bürger noch Mitarbeitende der insgesamt rund 30-köpfigen Gemeindeverwaltung sollen je wegen des Jobsharings warten müssen. Auch wollen sie gegen aussen unmissverständlich vermitteln, dass beide hinter den Entscheiden stehen, die sie treffen. Dass sie generell am gleichen Strang ziehen. «Darum ist die Kommunikation unter uns essenziell», unterstreicht Seewer. Einen halben Arbeitstag pro Woche sind die Gemeindeschreiberinnen gemeinsam anwesend. Bei Mails nehmen sie sich ins CC, bei Bedarf rufen sie sich zu Hause an. So sind beide immer auf dem neusten Stand. Im gedrängten Arbeitsalltag ist solche Koordination manchmal eine Herausforderung, wie sie einräumen. «Dann nehmen wir uns wieder an der Nase und machen es besser», sagt Seewer. Wichtig sei ausserdem, sich selbst zurücknehmen zu können und unterschiedliche Arbeitsweisen zu akzeptieren. «Du bist eher die Perfektionistin, ich die Analytikerin», so Seewer zu Hofer. Diese stimmt zu: «Wir ergänzen uns perfekt.» Es sei bereichernd und helfe oft auch weiter, wenn die Kollegin ihre eigenen Lösungsvorschläge einbringe. Die Bandbreite an Fähigkeiten nehme zu, dadurch «verbessert sich unser Output», ist Seewer überzeugt.

Im Interesse der Gemeinde

Die beiden sind ein Team auf Augenhöhe, das wird auch im Gespräch sichtbar. Sie spielen sich gegenseitig Bälle zu,

fragen die andere nach ihrer Sichtweise. Zuweilen vervollständigen sie sich die Sätze, weil sie im Grundsatz so einig sind. Und dieser lautet: Wir tragen unser Möglichstes dazu bei, dass es mit dem Jobsharing funktioniert. Dass sie persönlich gut miteinander auskommen, erwies sich dabei als Glücksfall. Barbara Seewer redet Klartext: «Würden wir nicht harmonieren oder sogar gegeneinander arbeiten, ginge es nicht.»

An dem Modell hat auch die Gemeinde grosses Interesse. Das sagt der Vorgesetzte der Gemeindeschreiberinnen, der Wichtracher Geschäftsleiter Andreas Stucki: «Anstatt über den Fachkräftemangel zu jammern, sollten wir Gemeinden uns als Arbeitgeber bewegen.» Dazu gehöre, attraktive Anstellungsbedingungen zu schaffen und offen zu sein für zeitgemässe Formen. Mit dem Jobsharing auf Kaderstellen erhöhe sich zwar der interne Koordinations- und Informationsaufwand. Doch das werde durch «riesige Vorteile» wettgemacht, weiss Stucki. Nicht nur könne die Gemeinde als Arbeitgeberin gute Leute halten und anziehen. Durch gegenseitige Ferienvertretungen sei auch durchgehende Präsenz gewährleistet: «Das war vorher nicht so.»

«Chance für die Frauen»

«Mütter sind starke Organisatorinnen und sehr motiviert», hat der Gemeindeverwalter, selbst Familienvater, ausserdem beobachtet. Um Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben entgegenzukommen, zeigt sich Wichtrach nicht nur beim Arbeitsmodell flexibel, sondern auch bei der Arbeitszeitgestaltung. Wenn das Kind krank ist oder die Kita zu hat, kann man im Homeoffice tätig sein oder auch mal am Abend arbeiten. Was ja nichts Ungewöhnliches ist für Gemeindeangestellte. So betreuen Wichtrachs Gemeindeschreiberinnen abwechselungsweise die Gemeindeversammlungen, die abends stattfinden.

Andreas Stucki kann das Jobsharingmodell anderen Gemeinden nur empfehlen, wie er sagt. Auch die Co-Gemeindeschreiberinnen hoffen, dass es Schule macht. «Es ist eine Chance für die Frauen», sagt Barbara Seewer. Faktisch trügen in vielen Fällen immer noch sie die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Haushalt. Es sei schade und ein immenser Verlust an Fachwissen, wenn Frauen sich aus verantwortungsvollen Positionen zurückzögen, sobald sie Mutter würden. «Aber natürlich ist das Jobsharing auch für Männer geeignet, die sich vermehrt in der Familie engagieren wollen», ergänzt Manuela Hofer.

Susanne Wenger



Jobsharing verlangt ein hohes Mass an Koordination und Kommunikation, dafür gewährleistet es durchgehende Präsenz der Kadermitarbeitenden. Bild: Martina Rieben

Empfehlungen zum Jobsharing aus Wichtrach

Wie gelingt das Jobsharing in Kaderjobs auf Gemeindeverwaltungen? Fünf Tipps von Barbara Seewer, Manuela Hofer und Andreas Stucki:

- Offen sein für Neues: Das Modell mal ausprobieren, Anpassungen lassen sich später immer noch vornehmen
- Organisatorische Grundlagen schaffen: klare Strukturen, Pflichtenhefte, Abgrenzungen.
- Augen auf bei der Rekrutierung: Die Stelleninhabenden sollten auch persönlich zusammenpassen. Die Chemie muss stimmen.
- Kommunikation, Information, Absprachen: das A und O. Zeit dafür einplanen und Gefässe schaffen, auch digital. Überlappende Präsenz der beiden Stelleninhabenden
- Toleranz und Flexibilität als Grundhaltung im ganzen Team: Gleichwertigkeit der Stelleninhabenden, unterschiedliche Arbeitsweisen akzeptieren; kein Ego-Shooting (swe)