

DU ODER SIE? WAS GEMEINDEN ÜBER MODERNE ARBEITSKULTUR WISSEN SOLLTEN

Die Du-Kultur hat in vielen Gemeindeverwaltungen längst Einzug gehalten – zumindest intern. Doch bei Stelleninseraten und Vorstellungsgesprächen dominiert weiterhin das «Sie». Wo liegen die Chancen einer Du-Kultur? Und worauf sollten Gemeinden achten? Ein Blick nach Meilen und in den Kanton Thurgau.

MANUELA FRITSCHI, GEMEINDESCHREIBERIN WUPPENAU UND SARA CARRACEDO, GEMEINDESCHREIBERIN MATZINGEN

«DU KANNST GERNE PLATZ NEHMEN.»

Was in vielen Unternehmen längst selbstverständlich ist, sorgt in Gemeindeverwaltungen noch immer für Diskussionen. Darf man Bewerberinnen und Bewerber bereits im Vorstellungsgespräch duzen? Soll eine Gemeinde ihre Stelleninserate im «Du» formulieren? Oder gehört das «Sie» zur Professionalität einer Verwaltung? Die Frage nach dem richtigen Anredepronomen ist letztlich keine sprachliche, sondern eine kulturelle. Sie sagt viel darüber aus, wie sich eine Gemeinde als Arbeitgeberin versteht und wie sie wahrgenommen werden möchte.

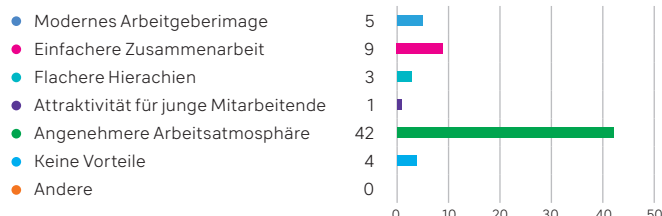
DIE REALITÄT IN DEN THURGAUER GEMEINDEN

Eine Umfrage unter Thurgauer Gemeinden zeigt ein interessantes Bild: Intern ist die Du-Kultur längst angekommen. Fast alle teilnehmenden Gemeinden geben an, dass sich die Mitarbeitenden untereinander duzen. Auch zwischen Verwaltung und Gemeinderat ist das «Du» heute weit verbreitet.

Ganz anders präsentiert sich die Situation im Bewerbungsprozess. Die grosse Mehrheit führt Vorstellungsgespräche weiterhin per «Sie». Auch Stelleninserate werden überwiegend in der Sie-Form verfasst. Nur wenige Gemeinden gehen bereits konsequent den Weg einer vollständigen Du-Kultur.

Die Rückmeldungen von doch 64 Gemeinden zeigen aber auch: Das Thema bewegt. Während einige Gemeinden das «Du» als Ausdruck einer modernen und offenen Unternehmenskultur verstehen, wünschen sich andere bewusst eine gewisse professionelle Distanz – zumindest beim ersten Kennenlernen. Im persönlichen Gespräch über das Thema merkt man aber auch, alle spüren, dass sich die Kultur, gerade im Gespräch mit jüngeren Bewerbenden, verändert und das

WO SEHEN SIE DIE GRÖSSTEN VORTEILE EINER DU-KULTUR?



«DU», gerade, wenn sich jemand wohl fühlt, schneller «raus rutscht» als das früher noch der Fall war.

MEILEN GEHT KONSEQUENT VORAN

Eine Gemeinde, auch wenn über die Gemeindegrenzen geschaut, die diesen Schritt bereits vor rund vier Jahren gewagt hat, ist Meilen im Kanton Zürich (Einwohnerzahl 2025: 14 943). Marc Bamert war massgeblich daran beteiligt, die Du-Kultur nicht nur innerhalb der Verwaltung, sondern auch in Stelleninseraten und Vorstellungsgesprächen einzuführen. Ein einfacher Entscheid war dies nicht.

«Es war ein Chrapf», sagt Bamert rückblickend. Während sich die Mitarbeitenden innerhalb der Verwaltung bereits duzten, stiess die Idee, das «Du» auch gegenüber Bewerbenden einzusetzen, zunächst auf Widerstand. Gerade langjährige Mitarbeitende standen der Veränderung skeptisch gegenüber.

Heute ist die Situation eine andere. Die Du-Kultur ist fester Bestandteil der Arbeitgebermarke geworden. Stelleninserate, Social-Media-Auftritte und Vorstellungsgespräche folgen derselben Linie. Für Bamert ist dabei vor allem eines entschei-



dend: Konsequenz. «Wenn wir jemanden einstellen, arbeitet diese Person wenige Wochen später ohnehin mit allen zusammen. Weshalb also zuerst künstlich Distanz schaffen?»

DAS DU ALLEIN MACHT KEINE MODERNE KULTUR

Interessant ist allerdings, dass Bamert die Du-Kultur nie als Selbstzweck verstanden hat. Das «Du» sei vielmehr Ausdruck einer Haltung. Flache Hierarchien, gegenseitiges Vertrauen und ein unkomplizierter Umgang miteinander müssten bereits gelebt werden. Erst dann wirke auch die Sprache glaubwürdig. Umgekehrt gelte genauso: Eine Verwaltung werde nicht automatisch moderner, nur weil sie duzt.

Diese Einschätzung deckt sich mit den Rückmeldungen aus der Thurgauer Umfrage. Mehrere Gemeinden weisen darauf hin, dass Respekt und Wertschätzung nichts mit dem Pronomen zu tun hätten. Eine Aussage bringt es treffend auf den Punkt: «Auch unfreundlich kann man miteinander umgehen, obwohl man per Sie ist.» Andere sehen gerade im «Du» eine Chance für mehr Augenhöhe und Teamgefühl. Gleichzeitig wird mehrfach betont, dass das «Du» kein Zwang sein dürfe, sondern ein Angebot bleiben müsse.

BESONDERS SENSIBEL: VORSTELLUNGSGESPRÄCHE

Am kontroversesten wird die Frage nach der Anrede im Bewerbungsgespräch beurteilt. Viele Teilnehmende gaben an, sich bei einem ersten Gespräch mit dem «Sie» wohler zu fühlen. Mehrfach wurde erwähnt, dass das «Sie» zunächst einen professionellen Rahmen schaffe und das «Du» nach einer erfolgreichen Anstellung folgen könne. Andere sehen darin kein Problem und empfinden eine offene Ansprache bereits im Bewerbungsprozess als sympathisch und zeitgemäss.

Diese unterschiedlichen Rückmeldungen zeigen: Es gibt keine allgemeingültige Lösung. Vielmehr muss jede Gemeinde entscheiden, welche Kultur authentisch zu ihr passt.

WAS GEMEINDEN DARAUS MITNEHMEN KÖNNEN

Die Einführung einer Du-Kultur beginnt nicht mit einem neuen Stelleninserat. Sie beginnt bei der eigenen Unterneh-

menskultur. Wer über eine Veränderung nachdenkt, sollte deshalb zuerst folgende Fragen beantworten:

- Passt die Du-Kultur zu unserer Verwaltung?
- Wird sie von Führung und Mitarbeitenden gleichermassen getragen?
- Sind wir bereit, sie konsequent umzusetzen?
- Welche Wirkung möchten wir als Arbeitgeberin erzielen?

Die Erfahrungen aus Meilen zeigen, dass eine konsequent gelebte Du-Kultur funktionieren kann. Und an dieser Stelle sei gesagt, dass der Gemeinderat sogar einen offiziellen Entscheid darüber gefällt hat. Negative Auswirkungen auf die Arbeitgeberattraktivität sind in Meilen keine festgestellt worden. Gleichzeitig zeigt die Umfrage im Kanton Thurgau, dass viele Gemeinden bewusst am «Sie» im Bewerbungsprozess festhalten und damit ebenfalls gute Erfahrungen machen. Sind wir doch ländlicher und halten an Traditionen fest?

Am Ende entscheidet nicht die Anrede über den Erfolg einer Gemeinde als Arbeitgeberin.

Entscheidend ist, dass Kultur, Kommunikation und Führung zusammenpassen. Denn ein respektvoller Umgang entsteht nicht durch ein einzelnes Wort, sondern durch die Menschen, die es verwenden. ■



SIDE NOTE: LERNENDE

Lange galt in der Berufsbildung eine klare Regel: Lernende siezten ihre Vorgesetzten, wurden selbst jedoch geduzt – insbesondere, solange sie minderjährig waren. Heute zeigt sich vielerorts ein anderes Bild. Zahlreiche Gemeindeverwaltungen pflegen auch mit ihren Lernenden eine gegenseitige Du-Kultur. Sie fördert den unkomplizierten Austausch, stärkt das Zugehörigkeitsgefühl und trägt dazu bei, dass Fragen schneller gestellt und Unsicherheiten offen angesprochen werden.