

62 14.02.07

## BASELLAND

Aus erster Hand

3.1.4

### «Umdenken nötig»



**Sabine Kubli, Gleichstellungsbeauftragte des Kantons Baselland, äussert sich zum Resultat der bz-Analyse und allfälligem Handlungsbedarf.**

*Sabine Kubli, was halten Sie von der Frauenquote von einem Drittel bei den Baselbieter Gemeindeverwalterinnen?*

**Sabine Kubli:** Diese ist im Vergleich zur Privatwirtschaft ziemlich fortschrittlich, das ist erfreulich. Da vorwiegend kleine Gemeinden Verwalterinnen haben, nehme ich an, dass diese Gemeinden eher Teilzeitstellen anbieten. Gerade weil die Arbeit als Gemeindeverwalterin oder -verwalter so vielseitig und für beide Geschlechter attraktiv ist, würde ich mir wünschen, dass sich auch vermehrt grössere Gemeinden Frauen öffnen würden.

*Braucht es eine spezielle Förderung von Frauen in Kaderpositionen im Kanton Baselland?*

**Kubli:** Die Situation sieht im Moment so aus, dass in der Privatwirtschaft im Kanton im obersten Kader 11 Prozent Frauen und 89 Prozent Männer tätig sind. Es ist ganz klar, dass es Massnahmen braucht, um innert nützlicher Zeit zu gemischteren Unternehmungsleitungen zu kommen. Es ist nachgewiesen, dass gemischte Teams für Unternehmen vorteilhafter sind, weil sie effizienter und innovativer sind und realistischer planen. Das gilt auch für das oberste Management. In gemischten Teams, wo Frauen und Männer unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Herkunft zusammen arbeiten, werden Strategien besser abgestützt und Bedürfnisse von Menschen besser abgedeckt. Für jede Branche braucht es aber unterschiedliche Massnahmen, um die jeweilige Situation zu ändern.

*Was kann verbessert werden?*

**Kubli:** Im Rahmen des Impulsprogramms «Familie und Beruf» haben wir in den letzten Jahren im Kanton 160 neue Betreuungsplätze für Kinder im Vorschulalter geschaffen. Das war ein grosser und wichtiger Schritt, doch es braucht neben mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten weitere, innovativere Modelle, die sich mehr an den Lebenskonzepten der Frauen orientieren. Denn ihre Lebenskonzepte sind oft mehrgleisig. Bisherige Massnahmen haben sich meistens am Vollzeitmodell orientiert. Viele Frauen würden aber, bedingt durch ihre Rolle in der Familie, Teilzeitstellen bevorzugen, deshalb sollten solche Stellen auch im oberen Management geschaffen werden. Eine Karriere muss für eine Frau attraktiv sein, damit sie diese in Angriff nimmt.

*Das heutige Managementmodell ist also männlich geprägt?*

**Kubli:** Ja, deshalb passen sich heutzutage Frauen in Führungspositionen dem männlichen Führungsverhalten und dem Ideal des zweihundertprozentig arbeitenden, allzeit verfügbaren Managers an. Es wäre wünschenswert, wenn beide Geschlechter ihr Potenzial ausleben könnten. Denn Management hat wenig mit Biologie zu tun, sondern ist lernbar. Das Ziel wäre, auch für Männer Teilzeitstellen attraktiv zu machen. Denn für sie bedeutet eine Teilzeitstelle heute oftmals noch eine Einbusse an ihrem Männlichkeitsbild.

*Braucht es neben Frauenförderung auch Männerförderung?*

**Kubli:** Es braucht ein Umdenken auf beiden Seiten, um vom Vollzeitwerbsmodell wegzukommen. Denn Führungspositionen wären für Teilzeitarbeit sehr gut geeignet, weil sie stark arbeitsteilig funktionieren und man dort relativ gut verdient. Um dieses Umdenken zu ermöglichen, braucht es eine Anerkennung der Haushalt- und Familienarbeit, die bisher noch eine Domäne der Frauen ist. In diesem Bereich werden Schlüsselqualifikationen gefördert, die an einem hektischen und komplexen Arbeitsplatz, beispielsweise im Management, erforderlich sind. (LI)