

INTERVIEW – Der Kanton Basel-Landschaft hat zusammen mit der «Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel» die Website «JOB&LIFE, Plattform für Vereinbarkeit», lanciert. Iris Graf ist Projektleiterin bei «Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft». Sie sagt im Interview, wieso diese Website für KMU sehr wichtig ist.

«Viele Massnahmen kosten nur wenig»

Standpunkt: Frau Graf, der Kanton Basel-Landschaft hat jüngst mit der «Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel» die Website JOB&LIFE, Plattform für Vereinbarkeit, lanciert. Was steckt hinter diesem Projekt?

Iris Graf: Die neue Plattform JOB&LIFE unterstützt KMU dabei, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiterzubringen. KMU aus dem Baselbiet finden auf der Webseite konkrete Tipps und Empfehlungen. Wir haben dieses Projekt in Zusammenarbeit mit der «Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel» des Arbeitgeberverbands Region Basel lanciert, weil Vereinbarkeit ein zentrales Thema ist – für KMU, für Mitarbeitende und für den Kanton.

Wieso sollten KMU da mitmachen?

Um als attraktive Arbeitgebende zu gelten, ist es für Betriebe wichtig, gute Vereinbarkeit und flexible Arbeitsbedingungen anzubieten. Es ist ein Plus, um neues Personal zu gewinnen und zu halten. Für KMU ist die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aber auch eine grosse Herausforderung. Sie haben nicht die gleichen finanziellen Möglichkeiten wie Grossbetriebe. Wir haben uns deshalb bemüht, auf der Plattform viele Ideen, Umsetzungsvorschläge, Vorlagen und Checklisten zu sammeln, die speziell für KMU hilfreich sein können.

Warum unterstützt der Kanton dieses Projekt?

Von einer guten Vereinbarkeitsituation in den Unternehmen profitiert auch der Wirtschaftsstandort Baselland. Eine gelungene Balance zwischen Beruf und Privatleben gibt den vielen Familien im Kanton auch mehr Spielraum, um bezahlte Arbeit und Betreuungsaufgaben zu vereinbaren und im Paar aufzuteilen. Damit ist Vereinbarkeit auch ein wichtiger Baustein für die Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Um die Vereinbarkeit zu fördern, geben sie Betrieben einen grossen Blumenstrauß an Tipps in den Teilbereichen flexibles und mobiles Arbeiten, Teilzeit und Jobsharing, Kinderbetreuung, Elternschaft oder Unternehmenskultur. Ist es Ihr Anspruch, dass alle Unternehmen diese Massnahmen umsetzen?

Die KMU-Landschaft im Baselbiet ist sehr divers, und die Betriebe haben je nach Grösse und Branche ganz unterschiedliche Herausforderungen bei der Vereinbarkeit. Nicht jede Empfehlung passt zu jedem Unternehmen. Die Plattform bietet deshalb eine breite Palette an Tipps für verschiedenste Unternehmen und Situationen an. Es ist eine Art grosser Werkzeugkasten, aus dem sich jedes KMU mit dem passenden Werkzeug bedienen kann. KMU können sich auf der Webseite inspirieren lassen und erhalten konkrete Hinweise, wie sich eine Massnahme umsetzen lässt. Wir werden den Werkzeugkasten in Zukunft noch weiter ausbauen: Wir freuen uns deshalb, wenn KMU mit uns Good Practices teilen oder uns auf hilfreiche Tools oder Checklisten hinweisen.

Können sich das KMU überhaupt leisten?

Viele Massnahmen für die Vereinbarkeit kosten nur wenig. Gerade für KMU, die beim Thema Vereinbarkeit



«Vereinbarkeit ist ein wichtiger Baustein für die Chancengleichheit von Frauen und Männern», sagt Iris Graf, Projektleiterin bei «Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft».

Bild: zVg

noch am Anfang stehen, sind viele «Quick Wins» möglich. Manchmal ist den Mitarbeitenden schon viel geholfen, wenn Sitzungen nicht an Randzeiten stattfinden, sie einen Homeoffice-Tag einlegen oder Einsätze flexibel abtauschen können.

«DIESE «LOW HANGING FRUITS» KÖNNEN KMU PFLÜCKEN – DENN HÄUFIG BRINGEN SCHON KLEINE ANPASSUNGEN SEHR VIEL.»

Häufig lohnt es sich auch, Selbstverständlichkeiten und Abläufe im Betrieb zu überdenken: Vielleicht können Mitarbeitende zu unterschiedlichen Zeiten arbeiten oder vielleicht ist auch Teilzeit oder eine längere Auszeit möglich – auch wenn das bisher nicht so gehandhabt wurde. Gerade kleine KMU sollten ihre Stärken noch mehr nutzen: Sie können den Bedürfnissen von einzelnen Mitarbeitenden häufig unkompliziert entgegenkommen und etwas Neues ausprobieren.

Was bringt das?

Wenn Mitarbeitende merken, dass der Betrieb Ihre Bedürfnisse ernst nimmt und vieles möglich macht,

sind sie meistens zufriedener und engagierter. Studien zeigen, dass das nicht nur das Arbeitsklima verbessert, sondern auch die Fluktuationsrate und die Fehlzeiten verringert. Das hat für KMU handfeste finanzielle Auswirkungen. Vereinbarkeit ist deshalb nicht einfach ein Kostenfaktor, sondern eine wichtige Investition, mit der sich schliesslich Geld sparen lässt.

Gibt es Tipps, die KMU unbedingt priorisieren sollten?

Zentral ist: Vereinbarkeitsmassnahmen sollten gut auf die Bedürfnisse der eigenen Mitarbeitenden und auf die Situation im Betrieb abgestimmt werden. Als Erstes stellt sich die Frage, was die Mitarbeitenden im eigenen KMU überhaupt brauchen. Wenn Betriebe das wissen, können sie Massnahmen priorisieren, die den Mitarbeitenden viel bringen und einfach umgesetzt werden können.

Diese «low hanging fruits» können KMU pflücken – denn häufig bringen schon kleine Anpassungen sehr viel.

Und danach?

In einem zweiten Schritt lohnt es sich, sich auf einer grundlegenden Ebene Gedanken zu machen und die eigenen Arbeitsmodelle, Strukturen und die Unternehmenskultur genauer zu betrachten. Es geht darum zu hinterfragen, ob andere Arbeitszeitmodelle möglich sind oder mobiles Arbeiten besser unterstützt werden kann. Oder vielleicht kann der Betrieb noch mehr Rücksicht nehmen auf Mitarbeitende mit Betreuungspflichten und dafür die Vorgesetzten sensibilisieren. Solche Massnahmen brauchen etwas mehr Zeit und Energie für die Umsetzung, sie sind aber sehr wirkungsvoll. Meistens funktionieren sie dann gut, wenn die Mitarbeitenden und Vorgesetzten ein-

bezogen werden. Und dann ist häufig viel mehr möglich, als man denkt.

Weshalb sollten private Unternehmen dem Thema Gleichstellung Bedeutung beimessen?

Attraktive Arbeitgebende, die auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden eingehen, ziehen attraktive Bewerberinnen und Bewerber an. Es spricht sich herum, wenn Unternehmen gute Arbeitsbedingungen und gute Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten. Das ist übrigens nicht nur attraktiv für Personen mit einer Betreuungsaufgabe, sondern gilt für viele Mitarbeitende aller Generationen. Neben der Vereinbarkeit sind auch andere Gleichstellungsthemen wichtig für den Unternehmenserfolg und die Attraktivität von KMU.

«ATTRAKTIVE ARBEITGEBENDE, DIE AUF DIE BEDÜRFNISSE VON MITARBEITENDEN EINGEHEN, ZIEHEN ATTRAKTIVE BEWERBERINNEN UND BEWERBER AN.»

Einige Beispiele: Mit einem fairen Anstellungs- und Beförderungsvorgang gewinnen Betriebe die besten Leute, mit einem gemischten Team können bessere Resultate erzielt werden oder mit einem guten Umgang mit frischgebackenen Eltern können gute Mitarbeitende im Betrieb gehalten werden.

Das Gleichstellungsgesetz gibt es seit 1996. Seit wann gibt es im Kanton Baselland die Fachstelle Gleichstellung und was konnte bisher erreicht werden?

Die Fachstelle für Gleichstellung nahm die Arbeit 1989 auf. In der Gesetzgebung ist seither viel geschehen. Frau und Mann sind grösstenteils gleichberechtigt, es gibt aber auch rechtlich noch Baustellen, zum Beispiel bei der Witwerrente. Meilensteine in der Gesetzgebung waren beispielsweise das erneuerte Eherecht 1988, das Gleichstellungsgesetz 1996 oder das neue Sorgerecht 2014, das die gemeinsame elterliche Sorge für die Kinder vorsieht. Aber auch nebst der Gesetzgebung gab es grosse Fortschritte. Beispielsweise die steigende Berufstätigkeit von Frauen, der Wandel der Vaterrolle oder dass junge Frauen und Männer heute ähnlich gut ausgebildet sind. In der politischen Vertretung im Landrat ist Baselland schweizweit gut dabei mit 38 Prozent Landrätinnen und 62 Prozent Landräten. *Interview: Annika Bos*

MEHR INFORMATIONEN

Die Plattform **JOB&LIFE** bietet Tipps für Baselbieter KMU, die mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorankommen möchten. Die Webseite wird vom Kanton Basel-Landschaft in Zusammenarbeit mit der «Familienfreundlichen Wirtschaftsregion» des Arbeitgeberverbands Region Basel zur Verfügung gestellt.



www.joblife-baselland.ch

ZUR PERSON

Iris Graf ist Projektleiterin bei «Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft», dem kantonalen Kompetenzzentrum für Fragen rund um Gleichstellung. Graf ist verantwortlich für die Themen betriebliche Gleichstellung, Arbeitsmarkt, Bildung und Monitoring. www.gleichstellung.bl.ch