

Nr. 1/Mai 2011

Ein Ratgeber für Frauen in der Wirtschaft.

**MEDIA
PLANET**

BUSINESSWOMAN

4

FACTS

ZUM THEMA
LÖHNE
UND FÜHRUNG

Führungs-
positionen
Warum Unter-
nehmen den
Frauenanteil
erhöhen sollten

Business Woman
Dress Up
Eine Fotostory

Diversity
Management
und Gender
Management im
Gespräch



FRAUENLÖHNE SCHWEIZ IM FOKUS
Im Interview mit Corinne Schärer von der
Gewerkschaft Unia.
FOTO: UNIA



FEMINISIERUNG DER WIRTSCHAFT

Arbeiten Sie an Ihrem Auftreten und Selbstmarketing -
Im Interview mit Rebecca Guntern Flückiger, Country Head of
Switzerland von Sandoz.

FOTO: SANDOZ SCHWEIZ

ANZEIGE

Ein Unternehmen
der Stadt Zürich

Gesucht: Ingenieurinnen.

Ihr künftiger Chef bewirbt sich bei Ihnen auf www.vbz.ch/jobs

VBZ **Zürich** Linie
Umsteigen lohnt sich.

NEWS

2

VORTEIL DIVERSITY



VORTEILE DURCH DIVERSITY
Höhere Kreativität, bessere Zusammenarbeit, Zugang zu neuen Märkten, besseres Firmenimage.
FOTO: SHUTTERSTOCK

Menschliche Vielfalt wertschöpfend nutzen

■ **Frage:** Was bringt «Diversity Management» einer Unternehmung?
■ **Antwort:** Die Verschiedenheit der Beschäftigten zum Vorteil aller Beteiligten zu nutzen führt zu höherer Produktivität und wirtschaftlichem Erfolg.

Überall, wo Menschen zusammen arbeiten, bringen sie sich in ihrer Unterschiedlichkeit in ihr tägliches Tun ein. Viele Unternehmen haben erkannt, dass sich der englische Begriff «Diversity» nicht nur als Schlagwort in der Firmenphilosophie gut macht, sondern dass es zentral ist, Menschen mit all ihren Eigenschaften und Fähigkeiten so zu führen, dass sie durch ihre Vielfältigkeit und das damit verbundene Potential zur Wertschöpfung eines Unternehmens beitragen. Elemente der kulturellen Vielfalt sind die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede zwischen Menschen, von denen die wichtigsten Geschlecht, Alter und Behinderung sind, und zum anderen nicht sichtbare wie Nationalität, Religion oder Bildung. Historisch entstanden in den Frauen- und Bürgerrechtsbewegungen der USA, ist der gesetzliche Rahmen von Diversity Management in der Schweiz Artikel acht der Bundesverfassung, welche die Rechtsgleichheit aller in der Schweiz lebenden Menschen garantiert. Als Konzept der Unternehmensführung rückt es aber nicht eine Minderheit in den Fokus, sondern die Gesamtheit der Mitarbeitenden in Unterschieden und Gemeinsamkeiten.



Claude Koehl
1994 gründete sie Intercultural Services, um die Kommunikation und die Interaktion zwischen kulturell unterschiedlichen Sozialpartnern zu verbessern.

dender Faktor, um sich im internationalen Markt zu behaupten und die Wertschöpfung jeder Organisation - und der Mitarbeitenden - zu erhöhen. Gerade KMUs, die vielleicht weniger finanzielle Anreize bieten können, könnten damit bei Arbeitnehmern punkten», sagt Claude Koehl, Inhaberin der Beratungsfirma «Intercultural Services». Ein erfolgreiches Vielfalts- und Einbeziehungsmanagement (Diversity and Inclusion) hat Auswirkungen auf die Unternehmenskultur, bringt Wettbewerbsvorteile bei der Rekrutierung, Einsparungen und langfristigen Erfolg.

Umsetzung oft noch ungenügend

«Wichtig ist, dass die Firmen eine klare Vision und aktive Strategie für das Diversity Management entwickeln. Ein Kommunikations- und Managementprozess des Akzeptierens und Nutzens vorhandener Differenzen und Ähnlichkeiten muss in die Organisationsentwicklung eingebettet sein, um das vielfältige Potential auszuschöpfen und einen Mehrwert für das Unternehmen und die Mitarbeitenden zu schaffen», sagt Claude Koehl, die Firmen in Diversity-Management-Fragen berät und schult. «Bei der Umsetzung in der Praxis hapert es teilweise noch», stellt sie fest. Häufige Hürden seien ein unzureichendes Bewusstsein und Verständnis und demzufolge ein mangelndes Diversity-Konzept sowie ungenügendes Engagement der Führungskräfte. «Sehr oft wird das Problem noch zu punktuell an-

gegangen, spricht mit einem isolierten Mentoring-Programm oder speziellen Kursen für Frauen. Ein systematischer Ansatz für die ganze Organisation wäre wünschenswert, mit klaren Zielen und Messgrößen, die auch überprüft werden können», empfiehlt sie. Es gehe beispielsweise auch darum, Männern den Nutzen von Gleichstellung aufzuzeigen, beispielsweise durch Vaterschaftsurlaub, Teilzeitarbeit oder Vielseitigkeit im Team.

Diversity Management wird zunehmend breiter verankert und es werden Fragen der Nachhaltigkeit und des demographischen Wandels der Erwerbsbevölkerung einbezogen. Einen Kulturwechsel herbeizuführen, sei harte Arbeit, ist Koehl überzeugt - die sich lohne und rechne.

MARTINA GYGER
redaktion.ch@mediaplanet.com

FACTS

■ **Seit 1981 ist die Gleichberechtigung von Mann und Frau** in der schweizerischen Verfassung verankert (Artikel 151.1, Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann). 1988 wurde das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann eingerichtet. Seit Juli 1996 ist das Gleichstellungsgesetz (GIG) in Kraft, welches insbesondere jegliche Form der Diskriminierung im Bereich der Erwerbsarbeit verbietet.

QUELLE: [HTTP://WWW.BFS.ADMIN.CH/BFS/PORTAL/DE/INDEX/THEMEN/20/05/BLANK/KEY/UEBERBLICK.HTML](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/BLANK/KEY/UEBERBLICK.HTML)

- ! **Web links zum Thema Gleichstellung:**
- **Fachstelle für Gleichstellung, Präsidialdepartement der Stadt Zürich:**
<http://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung.html>
- **Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann:**
<http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00016/index.html?lang=de>
- **Statistische Informationen zur Gleichstellung von Frau und Mann:**
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05.html>
- **Schweizerische Diversity-Charta für Vielfalt in Unternehmen:**
<http://www.diversity-charta.ch/>

Bessere Resultate durch Diversity Management

Die Vorteile eines guten Diversity Managements sind vielfach untersucht und belegt worden: höhere Kreativität, bessere Zusammenarbeit der Mitarbeitenden, Zugang zu neuen Märkten und Investitionsmitteln, besseres Arbeitgeber- und Firmenimage. Dabei geht es nicht nur um die vermehrte Einbindung von Frauen, älteren Mitarbeitenden und Kollegen ausländischer Herkunft, einbezogen werden müssten Fachleuten zufolge auch die vielseitigen Arbeitsweisen und Kompetenzen. «Die Botschaft, dass sich kulturelle Vielfalt, Diversity und Gleichstellung für Firmen und Organisationen lohnt, kommt zwar langsam an, aber es ist noch ein langer Weg. Diversity ist ein entschei-

Rechtsberatung für KMU!

Als KMU rundum gut beraten!



Nutzen Sie die Kompetenz des Beobachters für Ihr Unternehmen und profitieren Sie gleich von allen Vorteilen für KMU online:

www.beobachter.ch/kmu

Das KMU-Beratungspaket des Beobachters. 12 Monate Rechtsberatung für nur Fr. 250.-

- Individuelle juristische Beratung für alle Mitarbeiter bei Rechtsfragen, die Ihr Unternehmen betreffen. Per Telefon und E-Mail
- Private Rechtsberatung für den Geschäftsführer
- Zugang zu der Beratungsplattform HelpOnline.ch mit KMU-Themen
- Beobachter und BeobachterNatur im Abo
- Vorzugspreise auf Beobachter-Ratgeberbücher
- **Buch «Erfolgreich als KMU» im Wert von Fr. 45.- gratis**

Geballtes Wissen für KMU:
www.beobachter.ch/kmu

Beobachter KMU

Gratis
zum KMU-Paket



Krisenfest im Umgang mit Kunden, Personal, Lieferanten und Geldgebern