

Chancengleichheit stärkt Arbeitsmarkt

Chancengleichheit in der Arbeitswelt lohnt sich für die Arbeitgeber genauso wie für die Arbeitnehmenden und die Gesellschaft als Ganzes. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt deshalb Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit – auf der Basis von unternehmerischer Eigenverantwortung und Freiwilligkeit.

Oberstes Ziel des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) ist die Erhaltung eines gut funktionierenden, flexiblen Arbeitsmarkts – verbunden mit einer weiteren Steigerung der Erwerbsbeteiligung und einer möglichst tiefen Arbeitslosigkeit. Der Standort Schweiz muss sowohl für die Unternehmen als auch für die Arbeitnehmenden international konkurrenzfähig bleiben. Um das Arbeitskräftepotenzial ausschöpfen zu können, ist der Zugang zu Bildung und Arbeit im Sinne der Chancengleichheit zu fördern.

«Der Zugang zu Bildung und Arbeit ist zu fördern.»

Die Bereiche Arbeitsrecht, Sozialpolitik, Ausbildungspolitik, Migrationspolitik und Sozialpartnerschaft sollten in den Dienst eines möglichst leistungsfähigen und flexiblen Arbeitsmarkts gestellt werden. Damit demografiebedingte Angebotslücken vermieden werden können, sollte auch das vorhandene Potenzial an weiblichen und älteren Arbeitnehmenden mit geeigneten Massnahmen besser erschlossen werden. Die Offenheit des liberalen Arbeitsmarkts ist zudem durch die Personenfreizügigkeit mit der EU/Efta und durch administrativ vereinfachte Arbeitsbewilligungen für qualifizierte Arbeitnehmende aus Drittstaaten sicherzustellen.

Sinnvolle Massnahmen

Um die Chancengleichheit der Arbeitnehmenden auf dem Schweizer Arbeitsmarkt generell zu verbessern, braucht es aus der Sicht des SAV folgende Massnahmen:

- Chancengleichheits-Fragen und Diversity-Management-Aspekte sind mit Grundsatzpapieren und Tipps für Arbeitgeber so weit aufzugreifen, als sie für einen funktionierenden, liberalen Arbeitsmarkt relevant sind.
- Um die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erhöhen, sind sowohl seitens der Arbeitgeber wie auch seitens der staatlichen Familienpolitik geeignete Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie umzusetzen. Zudem soll mit Massnahmen zur Förderung der Qualifikation und der Laufbahnchancen die Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt grundsätzlich gestärkt werden.
- Um den längeren Verbleib älterer Arbeitnehmender im Erwerbsleben zu fördern, braucht es eine altersgerechte Personal-, Beschäftigungs- und Versicherungspolitik.
- Um den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft zu stärken, gilt es, die Integration besonderer Gruppen von Arbeitnehmenden in den Arbeitsmarkt zu unterstützen (etwa Behinderte, Wiedereinsteigerinnen, Ausländer, Working Poor).
- Im Vordergrund stehen Massnahmen und Anreizsysteme, die das eigenverantwortliche Verhalten der Arbeitgeber fördern. Dabei sind die Information über Best-Practice-Beispiele und die Sensibilisierung von zentraler Bedeutung. Einer detaillierten gesetzlichen Regulierungsflut mit zwingenden Verhaltensvorschriften ist eine Absage zu erteilen.

Grundsätzlich ist klar: Eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Unternehmenspolitik lohnt sich für alle: die Arbeitgeber, die Arbeitnehmenden und die ganze Gesellschaft. Vor allem aber

ist sie Ausdruck einer unternehmerischen Wertehaltung, welche Diskriminierung ablehnt und die Bedeutung eines sozialpartnerschaftlichen und respektvollen Umgangs mit den Mitarbeitenden unterstreicht.

Positive Beispiele

Viele Firmen in der Schweiz haben dies bereits erkannt – und deshalb individuelle Massnahmen entwickelt, um die Mitarbeitenden in ihrer Vielfalt und Verschiedenheit zu fördern (siehe Kasten). Sie liefern mit ihren Best-Practice-Beispielen ein positives Signal für die Chancengleichheit und geben anderen Firmen Anregungen, wie sie von Vorbildern lernen und ihre Praxis überprüfen können. ■ (SAV/Pfi.)

Dossier «Chancengleichheit zahlt sich aus»

Der SAV hat gemeinsam mit dem Hilfswerk HEKS das Dossier «Chancengleichheit zahlt sich aus – Best Practice zur Förderung von Chancengleichheit auf dem Schweizer Arbeitsmarkt» herausgegeben. Das im Rahmen einer Kampagne lancierte Dossier kann im Internet heruntergeladen oder als Broschüre beim HEKS bezogen werden. Es enthält zwölf Porträts von Schweizer Firmen, die sich für Chancengleichheit engagieren. Sie zeigen beispielhaft auf, warum eine entsprechende Unternehmenspolitik nicht nur gesellschaftlich relevant, sondern auch betriebswirtschaftlich interessant ist. Ein Beispiel publizieren wir ab Seite 18. ■

www.arbeitgeber.ch
www.heks.ch