



**Schirmherrschaft der Konferenz:**  
Bundesamt für Migration BFM  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Regierungspräsident des Kantons Luzern, Markus Dürr

## Diversity / Integration – in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft

09./10. Oktober 2008 im Hotel Schweizerhof Luzern

### Eine gesamtschweizerische Initiative

Mit einer gesamtschweizerischen Initiative versucht LIPS, Wirtschaft, Politik, Staat und Nichtregierungsorganisationen zu vernetzen und Gesellschaft wie Unternehmen für die Vorteile einer vielfältigen Gesellschaft zu sensibilisieren. Diversity Management heisst auch im Bereich Wirtschaft, die Vielfältigkeit der Menschen, nämlich ihre unterschiedlichen Einstellungen, Erfahrungen und Handlungen, zum beiderseitigen Vorteil zu nutzen, Win-Win-Möglichkeiten zu schaffen.

Neue Sicht- und Vorgehensweisen nicht nur zuzulassen, sondern Wert zu schätzen, fällt vielen Menschen schwer. Destruktive Tendenzen in Form von Diskriminierung, Ausgrenzung und Rassismus in Gesellschaft wie in der Wirtschaft sind die Folge. Und die nicht konstruktiv genutzte Vielfalt der Menschen bzw. Mitarbeitenden wird zum Kostentreiber, z.B. in Unternehmen:

- materielle Kosten: Qualitätsverlust aufgrund von mangelndem Verständnis der Belegschaft untereinander, Fluktuationskosten
- immaterielle Kosten: Demotivation, Konflikte, Gerüchte, Krankheit, Invalidität aus psychischen Gründen

Da der Arbeitsplatz eine zentrale Stätte der Integration ist, kann Förderung von Diversity Management als Teil der Integrationsstrategie betrachtet werden und liegt auch im Interesse der öffentlichen Hand. Die Diversity-Initiative wirkt durch ihre Verankerung in Betrieben, Organisationen und der Öffentlichkeit als Bekenntnis zu Toleranz und Vielfalt und damit destruktiven Tendenzen entgegen.

Der Trend zu vermehrter Vielfalt in unserer Gesellschaft führt zu rassistischen Reflexen und Diskriminierung, wenn nichts dagegen unternommen wird. Deshalb muss für die Integrationsproblematik sensibilisiert und müssen Präventionsmassnahmen ergriffen werden. Ziel der LIPS-Konferenz ist, eine starke Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik für die Probleme Ausgrenzung, Diskriminierung, Rassismus zu bewirken.

### Der Schweizer Arbeitsmarkt muss attraktiv bleiben

Der Konkurrenzkampf auf den internationalen Arbeitsmärkten um Spezialkräfte ist in vollem Gang. Für Talente ist ein tolerantes Umfeld attraktiv. Ein Klima, das Vielfalt wertschätzt, zieht Talente an!

Diejenigen Betriebe und Arbeitsmärkte, die Unterschiede wertschätzen und eine Kultur der Vielfalt schaffen, haben im Wettbewerb um fähige Arbeitskräfte die Nase vorn. Wenn nicht, erfolgt eine Abwanderung in andere Arbeitsmärkte. Beispiel: Wie lange bleiben z.B. die deutschen Spezialisten noch, wenn sie in der Schweiz keine Kultur der Wertschätzung erfahren? – Dann ist die Schweiz plötzlich nicht mehr erste Wahl.

Ausserdem verlangen Trends der Globalisierung und des gesellschaftlichen Wandels, dass sich die Unternehmensführungen mit Diversity Management befassen:

- Einerseits führt die Globalisierung zu einer Zunahme von Migrantinnen und Migranten mit verschiedenem ethnischen oder kulturellem Hintergrund, die in Gesellschaft und Arbeitswelt integriert werden müssen, will man Spannungen zu den Einheimischen und Absonderung verhindern und stattdessen das Potential der Eingewanderten sowie der Secondos optimal nutzen.
- Andererseits führt die demographische Entwicklung zu einer Abnahme der erwerbstätigen Bevölkerung. Folglich müssen bisher zu wenig erschlossene Potenziale vermehrt genutzt werden: Frauen, ältere Arbeitnehmende, Menschen mit Behinderungen, unterschiedlicher sexueller Orientierung oder Weltanschauung.

### **Diversity – ein integraler Ansatz, ein innovatives Konzept**

Beim Umgang mit Diversity in Gesellschaft und Wirtschaft herrschte bisher ein defizitärer Ansatz vor: Man identifizierte die Gruppen, die Benachteiligungen ausgesetzt sind, und versuchte, gemäss dem Grundsatz der Gleichberechtigung, die Probleme zu beheben. Integration erfolgte unter dem Gesichtspunkt der Defizit-Bewältigung.

Der Diversity-Ansatz hingegen betrachtet Unterschiedlichkeit als Chance und geht in einem integralen Ansatz über die Single-Issue-Perspektive hinaus. Das Diversity Management ist Ressourcen-Optimierung unter Einbezug aller relevanten Unterschied-Felder: ethnische und kulturelle Herkunft, Religion, Weltanschauung, Geschlecht, Alter, Behinderung und sexuelle Orientierung. Diversity Management fördert den sozialen, konstruktiven Umgang in Institutionen und Unternehmen. Es spiegelt Kundenschaft und Markt, erleichtert die Beziehungen zu Geschäftspartnern und trägt zum positiven Image der Institution oder der Firma – ob KMU, ob Global Player – im In- und Ausland bei.

Mit der Diversity-Initiative und dem Diversity-Netzwerk Schweiz wollen wir für das Nutzenpotential der Unterschiedlichkeit sensibilisieren. So kann für Unternehmen und Arbeitsmärkte Vielfalt zu einer Quelle der Innovation werden und ihnen Wettbewerbsvorteile verschaffen.

### **Förderung einer Kultur der Vielfalt durch das Diversity-Netzwerk Schweiz**

Eine Diversity-Kultur muss man aufbauen und fördern. Dies kann nur in einem gemeinsamen Effort von offiziellen Stellen, Wirtschaft und Spezialorganisationen gelingen. Die Umsetzung läuft über ein Diversity-Netzwerk Schweiz gemäss dem Public-Private-Partnerschafts-Modell.

Der Bund hat sich im Bericht der Integrationsmassnahmen vom 30. Juni 2007 dazu bekannt, Arbeitgeber und Branchenverbände für den Nutzen von Diversity Management sensibilisieren zu wollen. Und in der Antwort auf die Interpellation Amacker vom 20.02.2008 hat sich der Bundesrat ausdrücklich bereit erklärt, entsprechende Netzwerke zu unterstützen.

Branchenverbände ihrerseits haben ein Interesse, dass ihre Mitglieder optimal beraten und geschult werden, um die Rahmenbedingung zunehmende Diversity bewältigen und nutzen zu können.

### **Corporate Social Responsibility**

Mit der Förderung von Diversity im eigenen Betrieb leisten die Unternehmen gleichzeitig einen gesamtgesellschaftlichen Beitrag. Unternehmen können hervorragende Multiplikatoren der Integration in einem umfassenden Sinn sein und dazu beitragen, in der Gesellschaft Spannungen, Vorurteile, Misstrauen und Missverständnisse abzubauen und Konflikte konstruktiv zu lösen.

### **Das Ziel der LIPS-Konferenz**

Mit dieser Konferenz wollen wir die Vorteile eines Managements der Vielfalt für unsere Gesellschaft, Wirtschaft und Gesellschaft verdeutlichen.

LIPS möchte die Themen Integration und Diversity nachhaltig pflegen und auch bei der Umsetzung Unterstützung anbieten.

Den Unternehmen wird im Juni bereits ein erstes Tool zur Verfügung gestellt: Ein Diversity-Check. Mit diesem Instrument kann jede Unternehmung ihren aktuellen Umgang mit Diversity feststellen.

### **Die Umsetzung des Diversity-Leitbildes**

Für die Umsetzung des Diversity-Leitbildes stellt LIPS in Zusammenarbeit mit Partnern an der Konferenz ein Beratungs- und Schulungsangebot vor, das diesen Prozess begleiten soll. Bei Interesse an einer optimalen Nutzung des Diversity-Potentials erfolgt eine individuelle Beratung.

LIPS entwickelt in Zusammenarbeit mit dem Institut für Kommunikationsforschung (IKF), Luzern, und der Luzerner Hochschule für Wirtschaft spezielle Schulungsmodulare für Führungskräfte und HR-Spezialisten.

Evaluation erfolgt über den Aufbau eines Measurement bezüglich Erreichen der Projektziele in Organisationen und Unternehmen, unter dem Einsatz von Fragebögen, Interviews und Datenerhebungen.