

Chancengleichheit zahlt sich aus

Eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Unternehmenspolitik lohnt sich für alle: die Arbeitgeber, die Arbeitnehmenden und die Gesellschaft. **Roland A. Müller**



Bild: Rob Lewis

Prof. Dr. Roland A. Müller ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Ein gut funktionierender, flexibler Arbeitsmarkt sowie die weitere Steigerung der Erwerbsbeteiligung und eine möglichst tiefe Arbeitslosigkeit sind wichtige Faktoren zur Förderung der Standortattraktivität. Dadurch wird die Wettbewerbsfähigkeit für Unternehmungen erhöht, was wiederum die Grundlagen für Wohlstand und soziale Sicherheit bildet. Das sind wichtige Voraussetzungen, um den allgemeinen Zugang zu Bildung und Arbeit zu verbessern und die Umsetzung der Chancengleichheit zu fördern. Diese ist nicht nur ein elementares Anliegen des liberalen Rechtsstaats, sondern steigert gleichzeitig das Arbeitskräfteangebot. Dieser Aspekt gewinnt angesichts der demografischen Entwicklung zusätzlich an Bedeutung. Der zunehmende Arbeitskräftemangel wird nämlich nur unter Erschliessung aller verfügbaren Ressourcen kompensiert werden können. Und die geforderten Aus- und Weiterbildungsanstrengungen zur Qualifizierung unterschiedlichster Arbeitnehmerkategorien fördern mit der Ausschöpfung brachliegender Potenziale wiederum die Chancengleichheit.

Gegen Diskriminierung

Eine breitere und bessere Integration der Erwerbsfähigen in den Arbeitsmarkt ist nur möglich, wenn der Zugang zu Bildung und Arbeit gefördert wird. Damit wird das Arbeitskräfteangebot sowohl quantitativ als auch qua-

litativ verbessert, was direkt den Arbeitgebern zugute kommt. Eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Unternehmenspolitik ist somit betriebswirtschaftlich interessant. Gleichzeitig ist sie gesellschaftlich erwünscht, indem die Teilnahme am Erwerbsleben integrativ wirkt und direkte soziale Sicherheit gewährleistet. Vor allem aber ist sie Ausdruck einer unternehmerischen Wertehaltung, welche Diskriminierung ablehnt und die Bedeutung eines sozialpartnerschaftlichen, respektvollen Umgangs mit den Mitarbeitenden auf gleicher Augenhöhe unterstreicht. Mit anderen Worten eine eigentliche Win-Win-Win-Situation für Arbeitgeber, Arbeitnehmende und Gesellschaft. Viele Schweizer Unternehmen haben dies erkannt und individuelle Massnahmen entwickelt, um die Mitarbeitenden in ihrer Vielfalt und Verschiedenheit zu fördern.

Eigenverantwortung statt Gesetze

Der Schweizerische Arbeitgeberverband setzt nach dem Grundsatz «nur so viel Regulierung wie nötig» auf unternehmerische Eigenverantwortung und auf Freiwilligkeit. Damit erteilt er der Willkür, dem Eigennutz und der Masslosigkeit eine ebenso klare Absage wie der staatlichen Intervention. Fehlverhalten seitens einzelner Arbeitgeber und Missbräuche sind zu identifizieren und – wenn nötig – auch öffentlich zu kritisieren. Doch darf nicht jedes schlechte Beispiel dazu führen, gleich eine neue Regulierung vorzunehmen und so den Dschungel gesetzlicher Rahmenbedingungen weiter zu verdichten. Vielmehr müssen die guten Beispiele öffentlich gemacht werden – und ist über Best-Practice-Fälle zu informieren (siehe dazu die Kooperation von HEKS und SAV Seite 20). Auf diesem Weg erreichen wir eine umfassende Sensibilisierung für die Thematik und schaffen eine breite Akzeptanz für Verhaltensweisen, die dann nicht über Vorschriften erzwungen werden müssen. Überzeugungsarbeit führt eben in vielen Bereichen des menschlichen Zusammenlebens eher zum Ziel als die «Erziehung» mittels Gesetz. ■