



CHRISTIAN BEUTLER/ARND BRONKHORST

Frau und Mann Schulter an Schulter: Mitarbeiter von Skyguide kontrollieren Monitore und Flugfeld im Tower des Flughafens Zürich. (10. April 2014)

# Schlaue Firmen setzen auf Diversität

Der zum zweiten Mal erhobene Diversity-Index der Uni Luzern zeigt, dass immer mehr Betriebe den Wert gemischter Teams erkennen. **Von Charlotte Jacquemart**

**G**anze 17% der 2500 Teilnehmer am World Economic Forum von letzter Woche waren weiblich gewesen. «Die Verhältnisse am WEF widerspiegeln die reale Geschäftswelt gut», kommentierte Inga Beale, erste Frau an der Spitze der Versicherungsgruppe Lloyds, auf einem Podium in Davos. Mit der «Diversitäts-Dividende» beschäftigte sich das WEF zum ersten Mal. Gemischte Teams seien kein soziales Ziel, machte Beale klar, sondern machten schlicht und einfach *business sense*.

Mit dieser Forderung stösst die Lloyds-Chefin bei der Luzerner Ökonominiprofessorin **Sita Mazumder** offene Türen ein. Unter Mazumders Leitung ist am **Institut für Finanzdienstleistungen Zug (IFZ) der Hochschule Luzern** 2013 der Diversity-Index entstanden. Ziel des Indexes ist es, die Heterogenität in den Belegschaften der Schweizer Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern zu messen.

Nun liegt die zweite Erhebung seit der Lancierung des Indexes vor (siehe Tabelle). Mit 46 teilnehmenden Firmen ist die Schweizer Wirtschaft zwar nicht voll repräsentiert. Es zeige sich aber, dass sich immer mehr Unternehmen mit dem Thema beschäftigen, glaubt Mazumder. «Diversity ist nicht mehr nur ein Thema bei den grossen Multinationals.» Gleichzeitig macht die Ökonomin Branchen aus, die das Thema immer noch kalt lassen. «Überhaupt nicht im Index vertreten ist zum Beispiel die Uhren- und Schmuckindustrie.» Und selbst unter den Grosskon-

zernen gebe es solche, die einen Diskurs über Diversität für überflüssig hielten.

Dass an der Spitze der Liste Organisationen wie das Paul-Scherrer-Institut (PSI), Novartis oder die Credit Suisse auftauchen, ist nicht überraschend. Es ist auch der Methodologie des Indexes geschuldet, bei der nicht allein der Frauenanteil zählt, sondern Zahlen bezüglich

der Verteilung von Geschlecht, Alter, Nationalität, Gesundheit, Religion usw. erhoben werden. Gerade am PSI treffen Forscher aus aller Herren Ländern aufeinander. Je bunter, desto besser schneidet eine Firma im Index ab. Am PSI wird aber auch aktiv am Thema gearbeitet. So gibt es ein Komitee für Chancengleichheit, das in einen Vierjahresplan Vorschläge zuhanden der Direktion macht, mit welchen Massnahmen man «Diversity» und «Gender» am PSI fördern könnte.

Die zweitplacierte Novartis hat, was den Frauenanteil in Führungspositionen angeht, schon einiges erreicht: Im Jahr 2000 lag dieser in der Schweiz bei 14% - Ende 2014 bereits bei 32,5%. Und global bringt es der Pharmariese gar auf 40% Kaderfrauen. Darauf ist man in Basel zu Recht stolz. Novartis-Sprecher Patrick Barth sagt allerdings: «Diversity ist für uns mehr als zahlenmässige Verteilung. Sie ist eine zentrale Voraussetzung für unsere Innovationsfähigkeit.»

Der Pharma-Multi fokussiert auf vier Bereiche: Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft, aus verschiedenen Generationen, unterschiedlichen Geschlechts, mit individuellen Fähigkeiten und Arbeitsstilen. Barth weiter: «Wir sind davon überzeugt, dass eine Unternehmenskultur, in der Heterogenität auf Wertschätzung trifft und in Entscheidungsprozesse eingebunden wird, Innovation fördert, die Kundenorientierung stärkt und so zum langfristigen Unternehmenserfolg beiträgt.» Genau das, was die Lloyds-Chefin Beale auf dem Davoser Podium mit *business sense* meinte. Dass

## Die Besten 2015

### Heterogene Firmen gemäss Diversitäts-Index

- 1 Paul Scherrer Institut
- 2 Novartis
- 3 Swisscom AG
- 4 Credit Suisse
- 5 IKEA AG retail Schweiz
- 6 PricewaterhouseCoopers AG
- 7 AXA Winterthur
- 8 Zürcher Kantonalbank
- 9 Coumts and Co SA
- 10 SBB AG
- 11 UBS AG (Region UBS Schweiz)
- 12 Nestlé
- 13 DPD (Schweiz) AG
- 14 Skyguide
- 15 Deloitte AG
- 16 Schaffhauser Kantonalbank
- 17 Vebeo Services AG
- 18 Ernst & Young AG (EY)
- 19 ZHAW
- 20 Schaffner Holding AG

Quelle: Universität Luzern

1867



### Erste Frau an der Uni Zürich

Die Russin Nadeschda Suslowa, die seit 1865 als Hörerin an der Universität Zürich das medizinische Fachstudium absolviert, wird nachträglich für das Wintersemester 1866/67 immatrikuliert. Ende 1867 promoviert sie als erste Frau im deutschen Sprachraum.

1971



### Frauenstimmrecht

Auf nationaler Ebene dauert es bis 1971, bis Frauen an die Urne können. Die Schweiz ist eines der letzten europäischen Länder, die der weiblichen Bevölkerung die Bürgerrechte zugestehen. Und sie ist das erste Land, in dem Männer an einer Volksabstimmung darüber entscheiden.

1984



### Elisabeth Kopp wird Bundesrätin

13 Jahre nach der Einführung des Wahl- und Stimmrechtes wird mit Elisabeth Kopp (fdp.) die erste Frau als Bundesrätin vereidigt. Sie ist bis 1989 Mitglied der Landesregierung und amtier 1988 als Vizepräsidentin. Ein politischer Skandal beendet Kopp's Amtszeit vorzeitig. (jac.)

**Überhaupt nicht im Index vertreten ist zum Beispiel die Uhren- und Schmuckindustrie – und nicht alle Grosskonzerne.**

sich die auf die Binnenwirtschaft ausgerichtete Swisscom auf Rang 3 wiederfindet, erstaunt auf den ersten Blick. Zumal der Anteil Frauen über alle Kaderstufen hinweg bei bescheidenen 12% liegt. Doch der Telekomriese punktet, weil er in anderen Diversity-Dimensionen aktiv ist. So sind die offerierten Arbeitszeitmodelle sehr fortgeschritten, weil die Swisscom-Führung will, dass Karriere und Familie unter einen Hut zu bringen sind. Swisscom testet dazu neue Modelle wie «Work&Care» und «Ferienkauf». «Wir wollen diverse Lebensbereiche gut verbinden», sagt Sprecherin Annina Mer. Swisscom bemüht sich auch, Menschen mit einer Behinderung in den Arbeitsprozess zu integrieren. Und im «Best Age»-Programm werden ältere Kunden auf Augenhöhe ihrer Bedürfnisse durch ältere Mitarbeitende betreut.

Die Resultate des 2. Diversity-Indexes zeigen: Einige Firmen sind auf gutem Wege. Doch nur, wer sich dem Thema langfristig verschreibt, kommt vorwärts. Die Axa ist ein Beispiel (Seite 10). Und auf vielen Ebenen bleibt noch sehr viel zu tun, wie das Gespräch mit der Harvard-Professorin Iris Bohnet aufzeigt (Seite 8).