



## MEDIENMITTEILUNG

Bern, 26. Oktober 2022

### Mehr Unternehmen setzen auf Diversität und Inklusion

**In grossen Schweizer Unternehmen und Organisationen ist ein Management für Diversity & Inclusion noch nicht selbstverständlich. Immerhin haben zwei Drittel der befragten Unternehmen ein Konzept für die Berücksichtigung der Vielfalt ihrer Mitarbeitenden und geben an, dass sie deswegen wirtschaftlich erfolgreicher seien. Das zeigt die soeben erschienene Studie des Instituts New Work der BFH Wirtschaft.**

Die Wissenschaftlerinnen haben die 500 umsatzstärksten Schweizer Unternehmen, alle Kantonsverwaltungen, die Bundesverwaltung sowie Fachhochschulen und Universitäten kontaktiert. Insgesamt haben 52 Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen und Regionen mit mehr als 200 Mitarbeiter\*innen und Sitz in der Deutschschweiz oder der Romandie an der Befragung teilgenommen.

Die Ergebnisse zeigen, dass auch in grossen Unternehmen und Organisationen ein Diversity and Inclusion Management nicht selbstverständlich ist. Während rund zwei Drittel der befragten Unternehmen ein abgestimmtes Gesamtkonzept entwickelt haben, sind andere erst auf dem Weg dazu oder verstehen Inklusion als implizit in ihrer Unternehmenskultur verankert. Letzteres reicht jedoch nicht, denn es birgt das Risiko, dass dennoch einzelne Gruppen spezifisch benachteiligt bzw. ihre Bedürfnisse nicht erkannt werden.

#### Fortschritt dank öffentlichem Diskurs

Wo Massnahmen implementiert werden, sind die am häufigsten berücksichtigten Diversity-Dimensionen Geschlecht, Menschen mit Beeinträchtigung und sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Variationen der Geschlechtsentwicklung. Letztere wird mittlerweile von 71 % der befragten Organisationen berücksichtigt.

Dies ist eine deutliche Veränderung seit der ersten Durchführung der Studie im Jahr 2017. Diese Fokussierung von LGBTIQ+ ist unter anderem dem stärkeren öffentlichen Diskurs zu verdanken.

#### Konkrete praktische Vorschläge

Die Studie schlägt für die Unternehmenspraxis vor, Diversity & Inclusion in Leitbild, Strategie und Ziele zu verankern. Besonders wichtig sind interne Unterstützer\*innen als Identifikationsfiguren und eine offene Kommunikation. Zudem sollten die Massnahmen im Rahmen des Qualitätsmanagements evaluiert werden.

«Diversity and Inclusion Management» steht für den strategischen Umgang mit der Vielfalt und Heterogenität von Mitarbeitenden. Es umfasst neben Alter, Geschlecht, Nationalität, kulturelle und soziale Herkunft, Hautfarbe, oder geistige und körperliche Fähigkeiten auch die Dimension sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck. Diversity and Inclusion Management wird zunehmend als Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt anerkannt und signalisiert unter anderem eine hohe Wertschätzung von individueller Vielfalt.

Weitere Informationen und die Studie finden Sie [auf unserer Webseite](#).

#### Weitere Auskünfte:

Prof. Dr. Andrea Gurtner  
BFH Wirtschaft  
Institut New Work  
031 848 34 60  
[andrea.gurtner@bfh.ch](mailto:andrea.gurtner@bfh.ch)

Lena Scheidegger  
BFH Wirtschaft  
Institut New Work  
031 848 44 67  
[lana.scheidegger@bfh.ch](mailto:lana.scheidegger@bfh.ch)