

Lëtzebuurger Journal

Politik, Finanzen a Gesellschaft

Wirtschaft & Finanzen

Donneschdeg, den 11. Oktober 2007 – 60. Joërgang – N° 196

Generalversammlung der Algafi

Zukunft des Finanzplatzes im Visier

ABBL-Präsident Jean Meyer war gestern Gastredner bei der Generalversammlung der „Association Luxembourgeoise des Gestionnaires de Portefeuilles et Analystes Financiers“



15



Bank of England

Erwartungen Zinssenkung

14

Verschiedenheit am Arbeitsplatz

UEL nimmt ihre Verpflichtungen ernst

Am Arbeitsplatz soll es in Zukunft immer weniger Benachteiligungen geben wegen Geschlecht, Behinderung, Hautfarbe oder anderer Unterschiede, die in der Arbeitswelt genau so bestehen wie im gesellschaftlichen Leben. Bereits im vergangenen Jahr hatte die „Union des Entreprises Luxembourgeoises“ (UEL) eine Konferenz veranstaltet zum Thema „Diversité sur le lieu de travail“, wo als Schlussfolgerung eine Reihe von Vorsätzen gefasst worden waren, die in die betriebliche Praxis umgesetzt werden sollten, um das Miteinander am Arbeitsplatz gerechter und menschlicher zu gestalten.



Ausschlüsse vermeiden

Ministerin Marie-Josée Jacobs in Gesellschaft der Patronatsvertreter

In seiner Begrüßungsansprache zur gestrigen zweiten Konferenz, die in der Handwerkskammer auf Kirchberg stattfand, unterstrich deren Direktor Paul Ensich, dass im vergangenen Jahr die gleiche Behandlung der Geschlechter, der erleichterte Zugang von Behinderten zu einem Arbeitsplatz und die verstärkte Integration Jugendlicher in den Arbeitsprozess als wichtigste Projekte zurück behalten worden waren.



Paul Ensich bei seiner Begrüßungsansprache
Photos: F. Auserms

Es gehe vor allem darum, Ausschlüsse aller Art zu vermeiden, umso mehr als der Abbau von Diskriminierungen am Arbeitsplatz erwiesenermaßen zu einer Steigerung der Produktivität beitrage.

Auch wenn diese Aufgabe eine Herausforderung an die Unternehmen darstelle, so könnten diese sich davon aber auch eine Steigerung ihres Images erwarten.

Neue Chancen eröffnen

Die für Familie und Chancengleichheit zuständige Ministerin Marie-Josée Jacobs würdigte die verschiedenen positiven Ansätze, die seit der Konferenz im vergangenen Jahr festgestellt werden könnten und beglückwünschte ausdrücklich die UEL zur Initiative, ein „Institut national du Développement Durable et de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise“ (INDR) ins Leben gerufen zu haben, um auf dem Weg der nachhaltigen Verbesserung der Situation am Arbeitsplatz weitere Fortschritte zu erzielen.

Damit, so die Ministerin, könnten nicht nur neue Chancen auf einen Arbeitsplatz eröffnet werden, sondern auch das wirtschaftliche Ergebnis der Unternehmen könne auf diesem Weg gesteigert werden. Die seit dem letz-

ten Jahr erfolgten Bemühungen hätten einen starken Handlungsbedarf aufgedeckt, um tatsächlich gleiche Chancen für alle auch in der Arbeitswelt zu schaffen.

Magister Andreas Schneider von der Wirtschaftskammer Österreichs legte in einem längeren Vortrag die Initiativen und Fortschritte dar, die in seinem Land durch eine gezielte Information und Sensibilisierung erreicht werden könnten. Insbesondere wies er auf eine notwendige Regionalisierung der Initiativen hin, die es ermöglicht hätten, in allen Teilen des Landes geeignete Formeln für die Durchsetzung der Ziele zu finden.

„Learning by doing“

UEL-Präsident Michel Wurth machte zunächst einen historischen Rückblick auf die Entwicklung der sozialen Betreuung am Arbeitsplatz von der paternalistischen Ära eines Emile Mayrisch bis hin zur heutigen sozialen Verantwortung der Unternehmen für ihre Mitarbeiter. Neue Herausforderungen wie die Globalisierung der Kapitalflüsse, die zunehmende Knappheit von Raum und Ressourcen, sowie die weltumspannende Kommunikation hätten das Bewusstsein für dieses Phänomen geschärft und gleichzeitig eine prag-

matische Herangehensweise erforderlich gemacht. Dabei spiele auch die Größe der Unternehmen keine Rolle: der Herausforderung müssten sich alle in gleichem Maße stellen.

Deshalb sei die UEL, in der sich alle Unternehmen des Landes wieder finden, gut aufgestellt, um sich der Problematik an zu nehmen. Sie habe dies gleich doppelt getan, indem sie zusätzlich zu der bereits vorher bestehenden Charta auch das INDR ins Leben gerufen habe, um ein effizienteres Vorgehen zu ermöglichen.

Letzten Endes komme es aber weniger auf eine Zertifizierung oder Normierung der Vorschriften an, sondern auf eine möglichst gute praktische Umsetzung auf der betrieblichen Ebene, die zum Teil sehr stark variieren können.

Gerade die Vielfalt des Personals sei nach außen ein deutliches Merkmal für die Qualität des Unternehmens, so Michel Wurth, der schließlich auf die enge Verbindung der „4P“ (Profit, People, Partners, Planet) hinwies. Der beste Vorsatz, den man sich für die weiteren Fortschritte setzen könne, stamme aus dem Pfadfinderbereich, wo der Begriff des „learning by doing“ vielen jungen Menschen den richtigen Weg gezeigt habe.