

Chancengleichheit und Integration: Beispiel Schweizerische Post

Vielfalt als Erfolgsfaktor

Die Schweizerische Post ist nicht nur eine der grössten Arbeitgeberinnen der Schweiz, das Unternehmen reiht sich auch in Sachen Chancengleichheit ganz vorne ein.

Rund 60 000 Frauen und Männer aus über 140 Nationen arbeiten bei der Post – gelebte Vielfalt gilt hier als Zeichen einer guten Unternehmenskultur. Seit Längerem vertritt das Unternehmen die Überzeugung, dass sich komplexe Aufgaben und Probleme besser von gemischten Teams lösen lassen. Nationalität, Alter und Geschlecht sind Aspekte dieser Vielfalt.

Am Hauptsitz in Bern stellt Sabine Rial-Ramseier klar, dass sich das Engagement der Post lohnt: «Die Vielfalt rechnet sich auch aus wirtschaftlicher Sicht», so die Vielfalts-Spezialistin. Gemischte Teams würden die Anliegen der vielfältigen Kundschaft besser verstehen und könnten dadurch hochwertige Dienstleistungen erbringen.



Von der Praktikantin zur Regionalleiterin Berufsmarketing: Sabina Kazimoska hat sich bei der Post weder als Frau noch als Migrantin je benachteiligt gefühlt.

Gemischte Teams fördern

Die Rekrutierung läuft bei der Post grundsätzlich über die elektronische Plattform «e-Rec». Laut Sabine Rial werden aber teils auch spezifische Plattformen wie etwa «femdat.ch» genutzt, um für Kaderpositionen gezielt Frauen anzusprechen. Wer sich als Lernende oder Lernender bei der Post bewirbt, muss einen Eignungstest von Multicheck ausfüllen. «Die Ergebnisse liefern uns zusätzlich zu den Schulnoten und dem Schnupperlehr-Bericht wertvolle Informationen», sagt Rial. Ob eine Person zum Unternehmen passe, zeige sich dennoch am besten im persönlichen Gespräch.

Quoten für spezifische Gruppen gebe es bei der Post keine, sagt die Vielfalts-Spezialistin. «Der Post ist es aber nach wie vor wichtig, die gemischten Teams zu fördern.» So bietet das Unternehmen etwa Coachings und Seminare für interkulturelle Kompetenzen an. Für HR-Beratende und Führungskräfte steht auch ein online-basiertes Training zur Verfügung. Je nach Bedarf werden

weitere interne Sensibilisierungsschulungen konzipiert und durchgeführt.

Attraktiv für den Arbeitsmarkt

Grundsätzlich werden im Rahmen von generellen Weiterbildungen sämtliche Mitarbeitenden eingeladen, erklärt Sabine Rial. «Es wurden aber auch schon spezifische Weiterbildungskampagnen für Mitarbeitende in einfacheren Funktionen lanciert.» So hat die Post speziell für die Weiterbildung des Personals zusammen mit den Gewerkschaften einen Fonds eingerichtet.

Laut Sabine Rial wurde dieser dafür eingesetzt, dass die Mitarbeitenden ihre Arbeitsmarkt-Attraktivität steigern konnten. 341 Mitarbeitende haben dabei in Sprachkursen ihre Kenntnisse optimiert, 459 Personen haben sich erste Computerkenntnisse angeeignet. 1952 Personen konnten in einem fortgeschrittenen Kurs ihre Office-Kenntnisse vertiefen. Die Kosten für das Angebot wurden von der Post getragen, die Hälfte der Kurs-Anwesenheitszeit konnten die Mitarbeitenden als Arbeitszeit

verrechnen. «Wichtig ist, dass alle Mitarbeitenden die Weiterbildung erhalten, die sie benötigen», stellt Sabine Rial fest. «Ganz unabhängig von Geschlecht und Herkunft.»

Karriere trotz einem Migrationshintergrund

Davon hat auch Sabina Kazimoska profitiert, die im Alter von sieben Jahren aus Mazedonien in die Schweiz gekommen ist. Nach der Matura machte sie ein Praktikum bei der Post, wurde dann Assistentin in der Berufsbildung Post und arbeitet heute als Regionalleiterin Berufsmarketing in der Region Ost. Die 26-Jährige macht Werbung für die Lehrstellen der Post, besucht Schulen, organisiert Berufsmessen und hat als Berufsbildnerin viel Kontakt mit Jugendlichen.

Erst vor Kurzem ist sie nach einem längeren Mutterschaftsurlaub wieder in den Betrieb zurückgekehrt – mit einem reduzierten Pensum von 70 Prozent. Weil sie daneben an einer Fachhochschule ihren Bachelor in Business

Administration macht, kann sie ihre Situation gut mit derjenigen ihrer Mitstudierenden vergleichen. Egal ob Studienfinanzierung, Mutterschaftsurlaub oder reduziertes Arbeitspensum – immer wieder stellt sie fest: «Ich habe schon grosses Glück mit meiner Arbeitgeberin.» Weder als Frau noch als Migrantin habe sie sich je diskriminiert gefühlt.

Und doch lernt sie, die selbst stets gefördert wurde und dank guten Schulnoten und Sprachkenntnissen keine Probleme in der Arbeitswelt bekundete, in ihrem Arbeitsalltag bei der Post auch die andere Seite kennen. Im Briefzentrum Zürich-Mülligen beispielsweise bietet das Unternehmen die praxisorientierte einjährige Vorlehre Logistik «Perspektiva» an. Hier trifft Sabina Kazimoska auf Mädchen und Jungen – viele mit Migrationshintergrund –, die hundert Bewerbungen schreiben und doch immer nur Absagen erhalten. Erst durch das intensive Coaching und die praktische Ausbildung im Briefzentrum finden die meisten von ihnen eine Lehrstelle.

Chancengleichheit im GAV und gegen Diskriminierung

Die Post beschäftigt auch Ausbildungslose, je nach Funktionen werden für diese Weiterbildungsmassnahmen initiiert. Oft wird bei Neueintritten das «Göttli»-System angewandt. Im Gesamtarbeitsvertrag der Post ist festgehalten, dass die Weiterbildung der Mitarbeitenden aktiv gefördert wird. Sie soll der Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit dienen und wird als «tragendes Element der internen Karriereentwicklung sowie der Förderung der Chancengleichheit und der Mehrsprachigkeit» umschrieben. Teilzeitmitarbeitende haben die gleichen Möglichkeiten zur Weiterbildung wie Vollzeitangestellte. Mitarbeitende in bescheidenen finanziellen Verhältnissen können über die interne Sozialberatung zinsgünstige Darlehen oder andere finanzielle Unterstützung für individuelle Weiterbildungen beantragen.

Bei der Anerkennung ihrer nicht formell erworbenen Kompetenzen erhalten die Mitarbeitenden Unterstützung beim internen Arbeitsmarktzentrum.

Tipps von Sabine Rial-Ramseier, Leiterin Management der Vielfalt, Schweizerische Post

Motivation/Herausforderungen

- Demografische Entwicklung (künftiger Fachkräftemangel)
- Neue Markt- und Kundenpotenziale erschliessen
- Fähigkeiten der Mitarbeitenden bestmöglich einsetzen



Tipps für positive Massnahmen

- Bei Rekrutierung gezielt Minderheiten ansprechen
- Brückenangebot für junge Lehrstellensuchende
- Flexible Arbeitszeiten
- Ausführliches Weiterbildungsprogramm für alle
- Weiterbildungsangebote in interkulturellen Kompetenzen
- Sensibilisierung im Bereich Diskriminierung, Mobbing etc.
- Sensibilisierung der Führungskräfte und HR-Beratenden
- Chancengleichheit und Vielfalt in GAV, der Unternehmensvision und in Strategien verankern
- Überprüfung der Löhne im Rahmen des Lohngleichheitsdialogs und Beseitigung von Ungleichheiten
- Zusammenarbeit mit internen und externen Netzwerken, etwa für Frauen oder für Arbeitsuchende über 50

Konkrete Erfolge

- Integration von Arbeitsuchenden
- Gutes Arbeitgeber-Image
- Wirtschaftlicher Erfolg durch Förderung der Vielfalt

Die Schweizerische Post

- Ortschaft: Hauptsitz in Bern
- Tätigkeit: Logistik, Retailfinanzen, öffentlicher Verkehr und Kommunikation
- Mitarbeitende: rund 60 000

Je nach Funktion und Bereich werden sie auch bei der Anerkennung von ausländischen Diplomen unterstützt.

Konzernweit betreibt die Post eine Stelle, die sich konkret dem Management der Vielfalt widmet. In den meisten Bereichen wurden zudem Personen definiert, die für das Thema verantwortlich sind. Zudem führt die Post interne Seminare zum Umgang mit Mobbing und sexueller Belästigung durch. Neu eintretende Mitarbeitende erhalten einen Flyer, der die Nulltoleranz gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung festhält und die verschiedenen, geschulten Ansprechpersonen erwähnt. Im Rahmen der jährlichen Personalumfrage werden die Mitarbeitenden jedes

zweite Jahr zu Mobbing und sexueller Belästigung befragt.

In Organisationseinheiten mit hohen Werten werden gezielt Massnahmen initiiert. Die Zahlen zum Anteil der Minderheiten in Kaderfunktionen (Frauen oder sprachliche Minderheiten) werden semesterweise an die Konzernleitung rapportiert. Grundsätzlich bestehen für alle Mitarbeitenden dieselben Aufstiegschancen, stellt Sabine Rial klar. In der Praxis sei dies aber nach wie vor eine grosse Herausforderung. ■

Dieser Beitrag ist im Dossier «Chancengleichheit zahlt sich aus» vom Hilfswerk der Evangelischen Kirchen Schweiz (HEKS) und vom Schweizerischen Arbeitgeberverband erschienen.