

## Inklusion und Vielfalt sind Trumpf

Die Interessengemeinschaft IeV, bestehend aus den Gewerkschaften transfair (CH), SYPROLUX (L) und FCG-vida (A) verfassten auf ihrem diesjährigen Treffen in St. Gallen folgende Resolution.

### *Vielfalt und Inklusion stärken die Attraktivität der Unternehmen*

Europaweit und Branchen übergreifend sind Transportunternehmen, sowohl im Personen-, als auch im Güterbereich von einem andauernden Personal-mangel betroffen. Es gilt daher Mittel und Wege zu ergründen, um die Attraktivität der Berufe im Transportsektor zu steigern. Vielfalt und Inklusion in der Arbeitswelt, Gleichstellung der Geschlechter gehören mit Sicherheit zu den Elementen, die eine positive Auswirkung auf die Attraktivität eines Unternehmens und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden haben.

### *Schalter umlegen funktioniert nicht!*

Es bedarf aber gleichzeitig einer Entwicklung, bzw. Implementierung, eines erweiterten Mindsets in puncto Inklusion, Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter. Ein solcher Prozess kann nur in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, den Unternehmen und den Arbeitenden umgesetzt werden. Dies ist ein notwendiger Sensibilisierungsprozess über einen längeren Zeitraum.

### *Der Weg zur Gleichstellung der Geschlechter geht über eine ausgeglichene Work-Life-Balance*

2023 ist das europäische Jahr der Kompetenzen. Als IeV fordern wir in diesem Zusammenhang, dass die Transportunternehmen im öffentlichen schienengebundenen Personen- und Busverkehr sowie im Cargobereich verstärkt Maßnahmen ergreifen, um den chronischen Personal-mangel aufzufangen. Dies geht nur über attraktive Stellenangebote, welche den heutigen Lebensformen unserer Gesellschaft Rechnung tragen.

In diesem Sinne fordert die IeV, dass die Unternehmen eine bessere Work-Life-Balance anstreben. Es sind auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnittene, vielfältige Arbeitszeitmodelle einzuführen.

Ein erweitertes Angebot von Teilzeitarbeit im Schichtdienst und im operativen Bereich der Unternehmen ist unbedingt erforderlich.

Durch eine gesunde Work-Life-Balance wird das Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz gestärkt und somit sinken die Fehlzeiten bei der Belegschaft.

Des Weiteren gewinnt ein Unternehmen an Attraktivität, wenn es Mittel und Wege findet, Teilzeitarbeit ab dem Moment der Einstellung des Mitarbeitenden anzubieten. Besonders Alleinerziehenden und Frauen kämen solche Arbeitsformen entgegen. Die Schichtarbeit würde so für viele kein Hindernis mehr darstellen.

### ***Den Menschen über die Sprache abholen***

Es bedarf den Einbezug vielfältiger Talente, um ein Unternehmen erfolgreich zu gestalten. Talent ist unabhängig von Geschlecht, sexueller und religiöser Orientierung, von Alter, körperlicher oder geistiger Einschränkung. Daher ist ein inklusiver Sprachgebrauch im Bereich der Rekrutierung von höchster Wichtigkeit. Die Botschaft muss klar verständlich sein, genaue Angaben zu den Aufgabenbereichen und zu den Anforderungen des Arbeitsfeldes beinhalten. Wichtig ist es, dass die Vorzüge der einzelnen Berufsbilder ebenfalls hervorgehoben werden. Das Angebot von Teilzeitarbeit muss seinen Platz in Stellenangeboten finden. Die IeV spricht sich im Sprachgebrauch ebenfalls für ein Gendern mit gesundem Menschenverstand aus. Texte sollen möglichst genderneutral verfasst sein, der Text muss lesbar und verständlich bleiben.

### ***Inklusive Einstellungs- und Ausbildungspolitik sind Schlüssel zum Erfolg***

Die Anforderungen an die Arbeitenden in einer vermehrt digitalisierten Arbeitswelt sind steigend. Es bedarf in einem Einstellungsprozess klarer Kriterien, gültig für alle. Vielfalt und Inklusion erzielt man keinesfalls über festgeschriebene Quoten. Geschlecht, sexuelle und religiöse Orientierung, Alter, körperliche oder geistige Einschränkung können weder ein Ausschluss- noch ein Einstellungskriterium sein. Nur Kompetenzen und Potenzial gelten. Diese müssen stets im Laufe des Arbeitslebens gefördert werden.

### ***Null Toleranz gegenüber moralischer und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz***

Die IeV fordert die Unternehmen dazu auf, Prozesse einzuführen, die sowohl moralischer wie sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Einhalt gebieten. Das Phänomen der Belästigung am Arbeitsplatz ist ein schleicher Prozess, oft gekoppelt an ein Machtverhältnis zwischen Opfer und Täterschaft. Diese Fälle werden noch immer viel zu häufig unter den Teppich gekehrt und sind mit einem starken Schamgefühl behaftet.

Die IeV verlangt, dieses Thema aktiv über gezielte Kampagnen in den Unternehmen anzugehen. Bei Verdachtsfällen von moralischer oder sexueller Belästigung müssen eingehende Untersuchungen anlaufen. Hier muss das Augenmerk auf klaren und schriftlichen Befragungen von vermeintlichen Opfern, vermeintlicher Täterschaft und Zeugen basieren.

In einem Mobbing-Fall sollte, über den Weg einer Mediation, eine annehmbare Lösung für alle beteiligten Parteien angestrebt werden. Scheitert die Mediation, so hat der Schutz des Opfers erste Priorität. In jedem Fall muss sich der ermittelte Aggressor disziplinarisch verantworten.

Sollte sich ein Verdacht sexueller Belästigung bestätigen, sprich klar erweisen, so gilt es innerhalb des Unternehmens die volle disziplinarische Härte walten zu lassen. Des Weiteren ist die IeV der Meinung, dass das Opfer psychologisch, medizinisch und juristisch betreut werden muss und gegebenenfalls bei einer Strafanzeige unterstützt wird.

St. Gallen, 28. Juni 2023