



Charta der Vielfalt

„Vielfalt ist kein Selbstzweck!“

Interview mit Erich Neuwirth, Country Human Resources Manager von TNT Express Austria

TNT hat sich bereits Ende der 90er Jahre für das Thema Diversity entschieden. Was war der Auslöser?



Neuwirth: Der Auslöser war eindeutig Leidensdruck. Wir hatten massive Probleme, qualifiziertes Personal zu finden und die Personalfuktuation lag bei 25%. D.h. wir haben jedes Jahr ein Viertel unserer Belegschaft an den Markt verloren und umgekehrt. Wenn wir Inserate geschaltet haben, so haben wir zum Teil keine einzige Bewerbung bekommen. Zudem war Ende der 90er Jahre die Transportbranche nicht besonders attraktiv. So haben wir überlegt: Was machen wir falsch und was können wir besser machen?

Welchen neuen Weg haben Sie eingeschlagen?

Neuwirth: Wir haben uns auf die Zielgruppen konzentriert, die damals bzw. auch heute noch als benachteiligt gelten und Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben. Das waren MigrantInnen, ältere ArbeitnehmerInnen, Menschen mit Behinderung und Junge ohne Berufserfahrung. Wir haben probiert unsere Talente in diesen Gruppen zu finden und waren von Beginn an sehr, sehr erfolgreich. Diese Strategie haben wir seitdem beibehalten.

Reicht es aus, nur die Vielfalt der Mitarbeitenden zu erhöhen oder braucht es mehr?

Neuwirth: Vielfalt ist kein Selbstzweck! Wir haben es nicht deshalb gemacht, weil wir so divers sein wollten, sondern es war aus der Not heraus. Wir haben bestimmte Anforderungen an den Bewerber bzw. die Bewerberin, die sind fachlicher Natur und manche Anforderungen hängen von der jeweiligen Einstellung ab. Darüber hinaus ist es völlig egal, ob diese Person aus Kenia kommt, männlich, weiblich, über 50 oder Anfang 20 ist.

Wie hat die bestehende Belegschaft die Veränderungen aufgefasst?

Neuwirth: Die bestehende Belegschaft war froh, endlich Stabilität zu bekommen. Auf der anderen Seite mussten wir als Organisation erst einmal lernen mit dieser Vielfalt umzugehen. Da war nicht einfach, weil wir einige Dinge noch nicht bedacht hatten. Ein Beispiel war die Verpflegung in unserem MitarbeiterInnen-Restaurant. Ein türkischer Kollege, der bekennender Muslim ist, wies uns vor Jahren darauf hin, dass er an drei Tagen in der Woche dort nichts essen könne, da die Alternativen Schweinsbraten oder Bratwürstel sind. Daraufhin haben wir sofort den Speiseplan umgestellt und diesen Aspekt bei Firmenfeiern, Kundenfesten usw. mit einbezogen. Und es gibt noch viele andere Beispiele, wo wir in der Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Kulturen oder unterschiedlichsten Anforderungen täglich etwas dazu gelernt haben.

Bei Ihnen arbeiten mehrere gehörlose MitarbeiterInnen. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Neuwirth: Die Erfahrung ist fantastisch. Sie sind seit über 10 Jahren bei uns und haben massiv zur Stabilität beigetragen. Die Lagertätigkeit ist weniger attraktiv als die Arbeit im Büro, es ist teils stressig und fordernd und dennoch haben sich diese im Team sehr gut etabliert – und wenn man es so ausdrücken kann – Karriere gemacht.

Viele Unternehmen zögern bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen und fürchten kostenintensive Arbeitsplatzadaptierungen. Wie war das bei Ihnen?

Neuwirth: Das Einzige, das wir zusätzlich machen mussten, war sicherzustellen, dass unsere gehörlosen MitarbeiterInnen bei einem Räumungsalarm unmittelbar informiert werden. Sie haben einen Vibrationspager bekommen, welche an unserer Brandanlage aufgeschaltet sind. Während die einen die Sirene hören, spüren die die anderen den Vibrationsalarm. In der Einschulungsphase haben wir zudem Unterstützung durch Gebärdendolmetscher bekommen. Das war es eigentlich schon. Seither organisieren wir bei Firmenveranstaltungen automatisch einen Gebärdendolmetscher, damit die Gehörlosen auch den Präsentationen und Vorträgen folgen können.

Gab es für die Belegschaft einen Bedarf die Gebärdensprache zu lernen?

Neuwirth: Wir haben zu Beginn im Jahr 2003 einen Gebärdensprachenkurs angeboten und die Teammitglieder, die schon länger im Lagerbereich arbeiten, haben sich grundlegende Gebärdenausdrücke angeeignet. Der Kurs ist recht gut angekommen und deswegen haben wir im letzten Jahr erneut einen abgehalten. Dieser fand 2 x in der Woche und außerhalb der Arbeitszeit statt, d.h. es haben wirklich nur Menschen mitgemacht, die sich dafür interessiert haben. Mich hat dabei besonders gefreut, dass auch Lehrlinge daran teilgenommen haben. Es ist jedoch nicht unsere Intention, die MitarbeiterInnen in Gebärdensprache auszubilden. Das wäre illusorisch. Da geht es aber eher darum, die Berührungsängste zwischen Hörenden und Gehörlosen zu nehmen und das Gefühl zu vermitteln, dass dies eine eigene Sprache ist. Die Gehörlosen können jedenfalls sehr gut Lippenlesen und kommunizieren mit eindeutigen Gesten.

Welche Vorteile ergeben sich durch Diversity Management speziell in der Logistikbranche?

Neuwirth: Eine Sprachenvielfalt durch MitarbeiterInnen unterschiedlichster Herkunftsländer ist sicherlich ein Vorteil, z.B. im Kundendienst, wenn KundInnen bei Zollformalitäten für Nicht-EU-Länder Unterstützung brauchen. Da ist es natürlich hilfreich, wenn es jemanden gibt, der die Landessprache kann und auch die kulturellen Unterschiede kennt. Wir bei TNT suchen aber BewerberInnen nicht gezielt danach aus.

Ein Tipp für Unternehmen, die mit Diversity Management beginnen.

Neuwirth: Die Frage, Diversity ja oder nein, stellt sich für mich nicht. Wenn wir auf die Straße gehen, sind wir von Vielfalt umgeben. Ein professionelles Unternehmen stellt sich dieser Realität und geht damit vernünftig um.

Vielen Dank für das Gespräch