



#Mitarbeitende #Arbeitswelt #Gesellschaft

Inklusion steht für die Integration aller Menschen – unbesehen von Geschlecht, Herkunft oder Hautfarbe. Für die SBB ist Inklusion ein wichtiges Anliegen. SBB-Mitarbeiterin Isabelle Sob beurteilt aus ihrer Sicht, wie es im Unternehmen darum bestellt ist.



Isabelle, was ist Inklusion für dich? Inklusion ist, wenn meine Hautfarbe und mein Geschlecht in den Gesprächen mit meinen Kolleginnen und Kollegen gar kein Thema mehr sind.

Spürst du etwas davon, dass die SBB die Inklusion aller Menschen im Unternehmen fördert und auch fordert? Offen gesagt, nein. Es gibt zwar Menschen und Stellen in der SBB, die sich bemühen, Minderheiten zu integrieren, aber im Alltag funktioniert es nicht so, wie es das Unternehmen gerne hätte. Wenn sich jemand danebenbenimmt, dann lassen die Leute einerseits die Wahrnehmung der davon betroffenen Person ausser Acht. Andererseits tragen sie der gemachten Aussage oder der getätigten Handlung nicht genügend Rechnung. Sie suchen vielmehr nach Ausreden, etwa nach dem Motto: «Es war gar nicht so gemeint, also ist es doch auch nicht schlimm». Doch Ausgrenzung und Rassismus fangen immer im Kleinen an.

«Inklusion bedingt, die eigenen Werte und Anschauungen kritisch zu hinterfragen.»

Isabelle Sob

Viele Menschen sind sich nicht bewusst, was Inklusion tatsächlich bedeutet. Es ist auch etwas Abstraktes. Ich sehe darin einen Ausdruck von Toleranz, für viele Leute ist sie eine Erschwernis. Denn sie bedingt, die eigenen Werte und Anschauungen kritisch zu hinterfragen.

Isabelle Sob arbeitet seit knapp vier Jahren für die SBB. Die Anwältin aus der Westschweiz ist Rechtsberaterin für HR und Immobilien. Bei HR fungiert sie auch als Datenschutzbeauftragte. Überdies ist Isabelle Sob Mitglied eines Frauennetzwerks der SBB in der Romandie.

Kannst du uns ein Beispiel aus deinem Alltag geben? In unserem Frauennetzwerk berichtete eine Kollegin von ihren Erfahrungen, die sie in einer Sitzung mit lauter Männern machte. Wenn ein Mann sprach, hörten die anderen aufmerksam zu, wenn sie als Frau das Wort ergriff, redeten die Männer untereinander, anstatt ihr zuzuhören.

Hast du in der SBB jemals den Eindruck gehabt, als Frau oder wegen deiner Hautfarbe anders behandelt zu werden? Ich habe einige seltsame Erfahrungen gemacht, aber das Verhalten der Menschen war nie so offensichtlich, dass ich es auf meine Hautfarbe oder mein Geschlecht hätte zurückführen können.

«Führungskräfte müssen Vorbilder sein und Inklusion vorleben und durchsetzen.»

Isabelle Sob

Wie könnte die SBB die Integration von Minderheiten verbessern? Indem sie Transparenz schafft. Sie könnte schlechte Beispiele – selbstverständlich anonymisiert – zeigen und den Mitarbeitenden erklären, warum ein solches Verhalten nicht tolerierbar ist, insbesondere nicht im Arbeitsumfeld und wie man richtig mit Minderheiten umgeht. Eine wichtige Rolle haben die Vorgesetzten. Sie müssen Vorbilder sein. Es ist ihre Aufgabe, die Inklusion vorzuleben und durchzusetzen. Wenn jemand in einem Team ausgegrenzt wird, kommt es leider zu oft vor, dass der Chef oder die Chefin nicht interveniert oder von der betroffenen Person erwartet, dass sie sich anpasst oder gar das Problem selbst löst.

Was vermisst du als Vertreterin einer Minderheit im Arbeitsalltag? Manchmal fehlt mir der Respekt vor Minderheiten. Und mehr Humor sich selbst gegenüber. Die Mehrheit amüsiert sich gerne über das Verhalten von Minderheiten. Das finde ich schade. Mir wäre wichtig, dass wir öfter über uns selbst – als Person und nicht als Frau, Mann oder als Minderheit – Witze machen würden und über uns lachen könnten. Diese Art Humor würde uns helfen, lockerer auf andere Menschen zuzugehen, ohne dass sie sich anders fühlen.

Die SBB betrachtet die Vielfalt ihrer Belegschaft als Stärke. Die Mitarbeitenden können ihre Erfahrungen austauschen, sich gegenseitig weiterbringen und damit auch die SBB bewegen. Mit einer internen Aktionswoche unter dem Titel «Inclusion Days» will die SBB das Verständnis für eine inklusive Atmosphäre und die Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden fördern. Verschiedene Aktionen drehen sich um Vielfalt sowie integrierende Führung und sollen dazu anregen, die eigene Denk- und Handlungsweise zu reflektieren.