

Bank Coop gewinnt den Chancengleichheitspreis beider Basel

Die Regierungen beider Basel verleihen der Bank Coop den mit CHF 20 000 dotierten Chancengleichheitspreis beider Basel 2011. Nach dem Gewinn des «Prix Egalité» im Jahr 2005, dem «Prix famille entreprise» 2007 in der Region Biel-Seeland und der Auszeichnung als «familienbewusstes Unternehmen» folgt nun eine Auszeichnung in der Region Basel. Was dies für die Bank Coop, als in der Region verankertes Unternehmen bedeutet, erfahren Sie in dem nachfolgenden Interview mit dem CEO der Bank Coop, Andreas Waespi und der stellvertretenden Leiterin Personal, Eveline Erne. Sie ist verantwortlich für das Thema Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit innerhalb der Bank.



Andreas Waespi, CEO Bank Coop

Herr Waespi, die Bank Coop hat den Chancengleichheitspreis beider Basel erhalten. Was bedeutet dies für Sie?

Andreas Waespi: Zuerst möchte ich mich ganz herzlich für die Auszeichnung bedanken. Wir - und damit meine ich alle Mitarbeitenden der Bank Coop - sind stolz darauf, diesen Preis entgegennehmen zu dürfen. Nach dem Gewinn des Prix Egalité, des Prix famille entreprise und der Zertifizierung als familienbewusstes Unternehmen, ist die Auszeichnung der Regierungen beider Basel eine Anerkennung unseres Engagements im Bereich der Chancengleichheit. Dass wir diesen Preis erhalten haben, zeigt uns, dass wir mit unserer Strategie auf dem richtigen Weg sind.

Welches Ziel verfolgt die Bank Coop, wenn sie Themen wie Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit unterstützt?

Eveline Erne: Im Bereich der familienfreundlichen Unternehmen wollen wir zu den Besten gehören. Deshalb vergleichen und messen wir uns immer wieder mit anderen. So können wir sicherstellen, dass wir mit den aktuellen Entwicklungen mithalten. Ein wichtiger Aspekt für uns ist, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Wir stellen vermehrt fest, dass die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Entscheidungskriterium bei der Arbeitgeberwahl zunimmt. Wenn man gute Mitarbeitende gewinnen will, muss man diesem Thema die entsprechende Bedeutung beimessen.

Auszeichnungen nützen aber nur etwas, wenn sich diese konkret in der Unternehmenskultur auswirken. Spüren Sie eine Veränderung im Verhalten Ihrer Mitarbeitenden?

Waespi: Ja, die Veränderungen sind spürbar. Durch die konsequente Umsetzung der Massnahmen merken die Mitarbeitenden, dass uns dieses Thema wichtig ist und sie ernst genommen werden. Wir haben z.B. eine Frau in der Geschäftsleitung, welche Stellvertreterin des Vorsitzenden der Geschäftsleitung ist, und Mitarbeitende in Führungsfunktionen - darunter auch immer mehr Männer - die Teilzeit arbeiten.



Eveline Erne, stv. Leiterin Personal

Was genau beinhaltet Ihr Massnahmenpaket einer familienfreundlichen Kultur?

Erne: Themen wie Frauenförderung, Vaterschaftsurlaub und Arbeitsunterbrechungen. Dies sind jedoch nur ein paar Stichwörter, mit denen sich die Bank Coop gegenüber Ihrer Konkurrenz positioniert. Mit einem umfassenden Katalog von 50 Massnahmen wurde seit 2002 die Gleichstellung von Frauen und Männern systematisch vorangetrieben. Ein wichtiger Fokus liegt auf dem für die Gleichstellung zentralen Bereich der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und zwar sowohl für Frauen wie auch für Männer.

Kann sich eine Bank in der heutigen Zeit solche Massnahmen überhaupt leisten?

Waespi: Solche Massnahmen zahlen sich für ein Unternehmen in vieler Hinsicht aus - auch finanziell. Dies zeigt zum Beispiel eine Studie zum Thema «Familienfreundliche Unternehmenspolitik», welche die Prognos AG Schweiz im Jahr 2005 für die Wirtschaftsregion Basel durchgeführt hat.

Zudem erhöhen die Massnahmen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben die Zufriedenheit und das Commitment der Mitarbeitenden und damit auch die Bindung an die Bank Coop als Arbeitgeber. Dies bestätigen uns die rückläufigen Zahlen bei der Krankheitsquote, sinkende Fluktuation und hohe Rückkehrquote der Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub.

Können Sie uns konkrete Zahlen nennen, die aufzeigen, dass Ihre familienfreundliche Politik Früchte trägt?

Erne: Gerne. Die Krankheitsquote hat seit 2003 um 35% abgenommen, die Fluktuation ist seit 2003 um 61% gesunken und die Rückkehrquote der Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub liegt bei 91%. Nennenswert ist auch die steigende Teilzeitquote bei Mitgliedern des Kaders. Der Anteil an Teilzeitmit-

arbeitenden hat hier seit 2003 von 13,5% auf 30,5% zugenommen.

Die Bank ist auch als frauenfreundliches Institut bekannt. Mit Initiativen wie eva betreiben Sie aktive Frauenförderung. Ist das kalkulierte Rekrutierungstaktik oder was steckt dahinter?

Waespi: Über 50% der Bank Coop Kundschaft ist weiblich. Etwa 75% der Frauen sind heute berufstätig und in vielen Fällen kümmern sich heute die Frauen um die Finanzen des Haushalts. Mit unserem Angebot eva und unseren Massnahmen zur Frauenförderung bilden wir die gesellschaftlichen Veränderungen ab. Wir sind der Überzeugung, dass gemischte Teams erfolgreicher sind. Es handelt sich also um eine klare Win-Win Situation und nicht kalkulierte Rekrutierungstaktik.

Sind weitere Massnahmen zum Thema Gleichstellung und Familienfreundlichkeit geplant?

Erne: Mittlerweile existiert eine Vielzahl von Generationen und Kulturen in unserer Gesellschaft. Dies bedeutet Vielfalt und Veränderung und dies in einem immer schnelleren zeitlichen Kontext. Wir alle, sowohl der Staat, die Unternehmen und die einzelnen Bürgerinnen und Bürger werden gefordert sein, sich den Herausforderungen der Zukunft zu stellen.

In der Bank Coop durchleuchten wir nun noch detaillierter die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen. Work & Care sowie betriebliches Gesundheitsmanagement sind ebenfalls wichtige Aspekte. Der Frauenanteil im Direktionskader liegt zudem noch immer hinter unseren Erwartungen - das Phänomen der gläsernen Decke? Wir werden dies näher analysieren und uns geeignete Massnahmen überlegen.

Wie setzen Sie das Preisgeld von CHF 20 000 ein?

Waespi: Das Preisgeld wird für die Teilnahme am Lohngleichheitsdialog eingesetzt. Dieses Thema ist bei uns schon seit einiger Zeit auf der Pendenzliste und der Gewinn des Chancengleichheitspreises ist der ideale Auslöser, dieses Thema nun gezielt anzugehen. Der Lohngleichheitsdialog wurde im März 2009 von den Dachverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und dem Bund gestartet und soll den Unternehmen helfen, den Verfassungsauftrag «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» umzusetzen. Mit dem Geld möchten wir eine Studentin anstellen, welche uns bei der Initialisierung und der Durchführung des Prozesses bei der Bank Coop unterstützt.

Kurzprofil

Die Bank Coop AG ist eine gesamtschweizerisch tätige Bank. Sie offeriert alle wesentlichen Bankprodukte und Dienstleistungen für Privatkunden und KMU. Als kundennahe Bank legt die Bank Coop Wert auf faire Konditionen.

Sie differenziert sich durch ein umfassendes Angebot an nachhaltigen Bankprodukten und Engagements. Mit der Dienstleistung «eva» bietet die Bank Coop zudem ein spezielles Angebot für Frauen. Seit 2000 hält die Basler Kantonalbank eine Mehrheitsbeteiligung an der Bank Coop. Der Hauptsitz befindet sich in Basel.

Die Bank Coop Aktie wird an der SIX Swiss Exchange gehandelt.

(Tickersymbol: BC / Reuters: BC.S / Valorenummer: 1811647 / ISIN-Nummer: CH0018116472).

Die Bank Coop Aktien weisen einen Nennwert von CHF 20.00 auf.

Wichtige Daten und Downloads

Auf unserer Website www.bankcoop.ch sind aktuelle Informationen ab Publikationsdatum abrufbar.

Darin können weitere Angaben zu unserer Geschäftstätigkeit und -entwicklung enthalten sein.

Die wichtigsten Termine wie z.B. Publikationsdaten oder das Datum der nächsten Generalversammlung finden Sie auf unserer Homepage unter Investor Relations (direkter Link).

Für Auskünfte:

Natalie Waltmann
Leiterin Generalsekretariat,
Medienstelle & Interne Kommunikation

Tel. 061 286 26 03
natalie.waltmann@bankcoop.ch

fair banking
bank coop