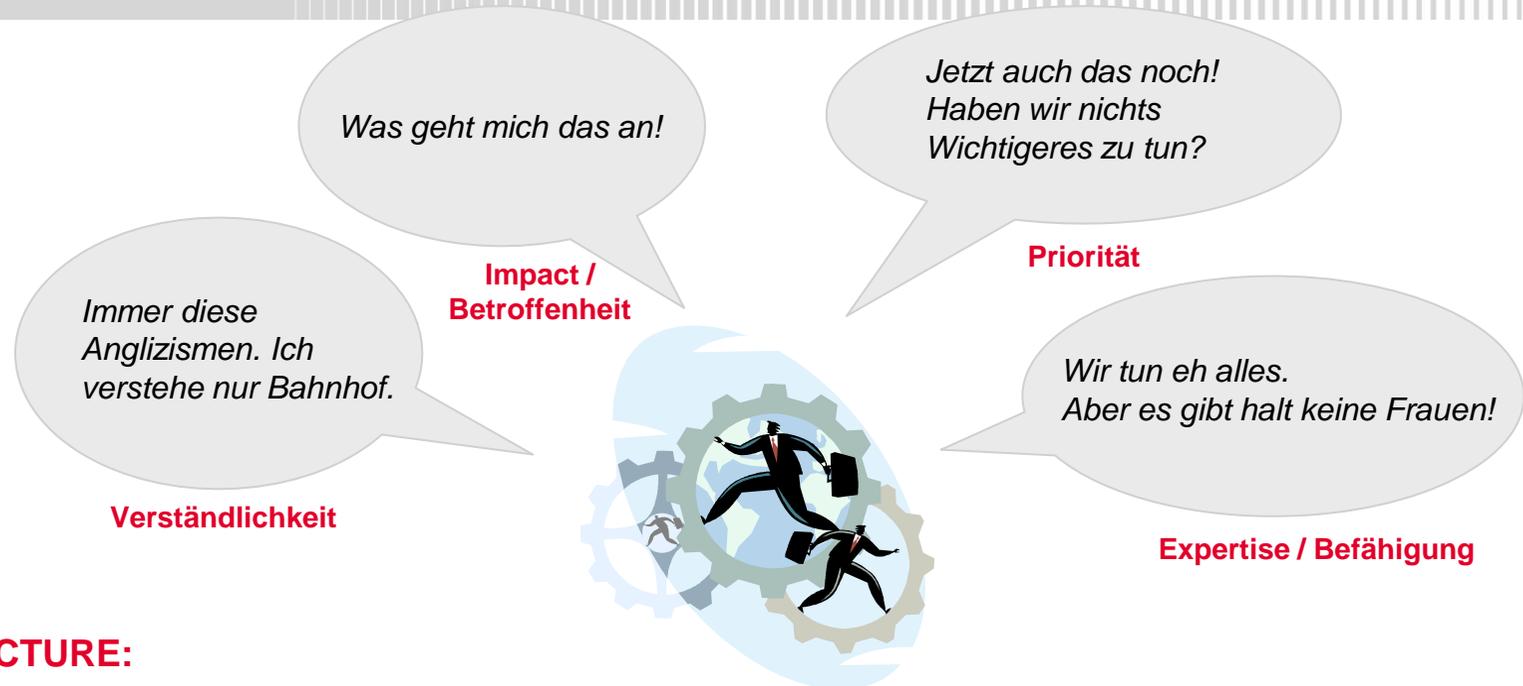


# ÖBB Diversity Management

Erfolg hat viele Gesichter



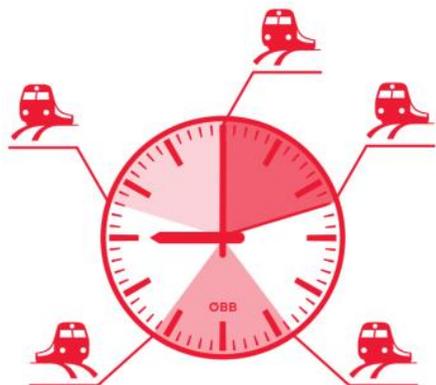
# Diversity! Was soll das denn sein?



## **BIG PICTURE:**

- „Old Europe“ zwischen Silicon Valley und Tigerstaaten
- Demographische Entwicklung ; Alt und Jung
- Hohe Mobilität, Ansteigen der Migrationsströme („clash of cultures“)
- Wertediskussion
- Inklusion, Faktor für zukünftige Wettbewerbsvorteile
- Arbeitswelt 4.0 – Innovationsstärke macht den Unterschied zwischen Erfolg und Konkurs

# Warum betrifft Diversity den ÖBB Konzern?



- alle 12 sek. startet ein Zug
- Mo-Fr: durchschnittlich 385 Züge gleichzeitig im Netz
- SCOTTY-Fahrplanauskünfte pro Minute: 385



	<b>Züge</b> (pro Tag)	<b>Reisende</b> (pro Tag)
<b>Gesamt:</b>	<b>6.360</b>	<b>1,3 Mio.</b>
davon Nahverkehr:	4.000	
davon Fernverkehr:	280	
davon Güterverkehr:	2.080	

<b>MitarbeiterInnen</b>	
MitarbeiterInnen	39.481
Lehrlinge (in Ausbildung)	1.724

## Infrastruktur

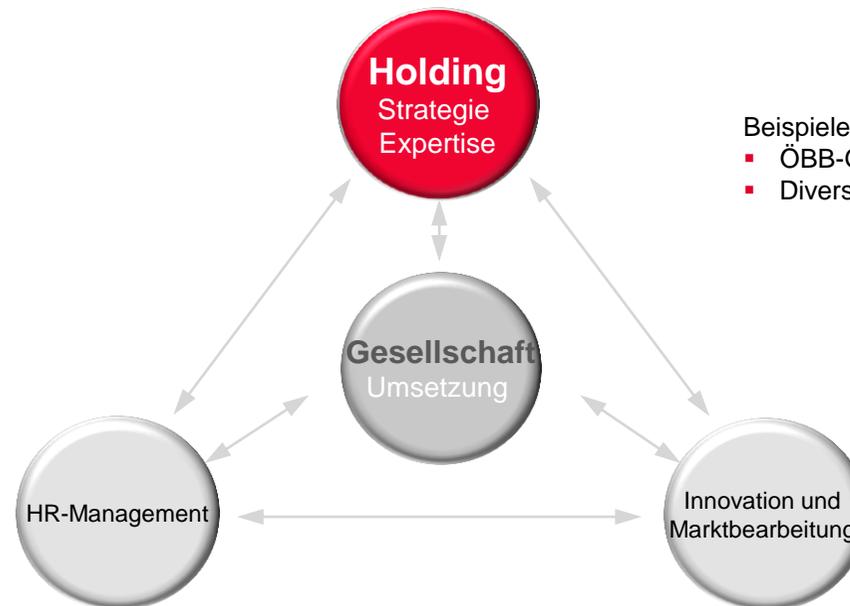
Blindenleitsystem	150 km
Bahnhöfe und Haltestellen	1.110
Werkstätten (Standorte)	21



## Einmal zur Sonne und retour:

- Züge im ÖBB-Netz: ca. 145 Mio. Kilometer/Jahr
- Postbus: ca. 145 Mio. Kilometer/Jahr

## ÖBB Diversity Strategie – Top-down!



Beispiele:

- ÖBB-Gleichstellungspolicy
- Diversity Charta 2020

Beispiel:

- Ausbildung von Lokführerinnen in Zusammenarbeit mit AMS und ABZ

Beispiel:

- Cityjet: enge Zusammenarbeit mit Behindertenorganisationen

# ÖBB Diversity Strategie - Umsetzung

2011



## Gleichstellungs-policy

- aktive Frauenförderung
- RailMapKarez

## Institutionalisierung der Gleichbehandlung

- 10 GIB-Beauftragte
  - 1 Gleichstellungsgremium
- Bestehen paritätisch aus Vertrauenspersonen von Management und Belegschaft.

## Maßnahmen Gender Pay Gap

- 8 Einkommensberichte
- Im März 2012 und März 2013 weitere 10 Einkommensberichte.

## ÖBB Strategie FIT 2015

- ÖBB-Frauenprogramm als Teil von FIT 2015

## Bestellung Diversity Beauftragte

Netzwerktreffen (quartalsweise)

## Themenausstellung „Verdrängte Jahre“

2012



## Regenbogenparade

Teilnahme am Töchertag

## Diversity Charta 2020

Unternehmenszentrale  
new place to work

2013



2014



## RailMapKarez (Gleichstellungspolicy)

- Einstieg auch über Internet.

# ÖBB Diversity Strategie - Umsetzung



2015

2016

## DiversCity Preis

- verliehen von WKW
- Kategorie: Großunternehmen

## Vereinbarkeit

- RCA: Grundzertifikat Audit Beruf & Familie

## ÖBB-Diversity Award 2015

- Auszeichnung von innovationsstarken Diversity-Konzepten

## NESTOR Award

- Infra: Generationenmngmt.

## Inklusion

- Lehrlingsausbildung für Asylberechtigte

## Nominierung ua

- MigAward.

### ALTER

- Qualifizierung ÖBBakademie
- Generationenmanagement
- Arbeitszeiten

### SEXUELLE ORIENTIERUNG

- Regenbogenparade
- Ansprechpersonen, Kommunikation
- LGBT Business Forum ...

### ETHNISCHE ZUGEHÖRIGKEIT

- Lehrlingsausbildung Asylwerber\_innen
- Projekte zur Unternehmenskultur ...

### GESCHLECHT

- Personalziele / Diversity Charta 2020
- Controlling, Unterstützung bei Implementierung
- Qualifizierung ÖBBakademie / Plätze
- Nachfolgeplanung, Talente, Trainee
- ÖBB-Töchtertag, Vernetzung
- Vereinbarkeit: RailMapKareenz und Pflege, Mint-Kindergarten, Flying Nanny
- Fenstertage- und Ferienbetreuung

## Vereinbarkeit

- (Gleichstellungspolicy)
- Flying Nanny an ÖBB-Standorten in Wien

## Vereinbarkeit

- (Gleichstellungspolicy)
- RailMapKareenz: Erweiterung um die Unterstützung bei Pflegekareenz

## Awareness-Training für Top-Management

### BEHINDERUNG

- Konzernweite Steuerung TSI PRM
- Konzernplattform Barrierefreiheit
- Ansprechpersonen, Thematisierung
- Qualifizierung von FK und MA

**Gleichbehandlung ist nicht verhandelbar!**

## HR Management / Development

- Aus- Weiterbildung in Gender & Diversity

- Seminare zum Gleichbehandlungsgesetz
- Seminare Gender&Diversity für FK
- Train the Trainer-Seminare in Gender & Diversity
- Workshop zur interkulturellen Kompetenz
- Gender / Diversity integraler Bestandteil der Ausbildungsprogramme ÖBBakademie
- u.v.m.

ÖBB **bildung**

ÖBB **akademie**

- Projektarbeiten mit Diversitybezug

- „Genderkompetenz im ÖBB-Konzern“
- „Diversitykompetenz“
- „ÖBB-Diversity Strategie“
- „Gleichstellungsmanagement“
- „Evaluation des Implementierungsgrades des in der ÖBB-Strategie verankerten ÖBB-Frauenprogramms im Konzern“



**OPEN  
INNOVATION  
startet jetzt!**



## Lehrlingsausbildung für asylberechtigte Jugendliche

- **TN:** 75 Jugendliche zwischen 16 – 24 Jahren aus Syrien, Afghanistan und Somalia
- **Dauer der Lehrlingsausbildung:** 3 - 4 Jahre
- **Spezifika:** Umfangreiche Vorqualifizierung in Deutsch und Mathematik durch den Verein lobby 16; Förderung und Begleitung während der gesamten Lehrzeit durch Berufsausbildungsassistenz und sozialpädagogische Betreuung
- **Bisher: fünf Lehrlinge haben im Februar 2016 ihre Lehre erfolgreich absolviert;** alle fünf Jugendlichen bestanden den Lehrabschluss beim Erstantritt, davon ein Jugendlicher mit Auszeichnung und einer mit gutem Erfolg

**Leitung ÖBB-Lehrlingsausbildung:** Prof. Günter Hell, ÖBB-Infrastruktur



## Partnerschaftliche Zusammenarbeit



50 Jahre Anwerbeabkommen  
Österreich – Jugoslawien  
1966 – 2016

„...DASS ICH MIR  
**WIEN**  
NICHT VORSTELLEN  
KÖNNTE,  
OHNE UNSERE  
**JUGO-**  
**SLAWISCHEN**  
FREUNDE...“

Konferenz und Filmprogramm: 7.4.2016  
Ausstellung: 7. bis 26.4.2016  
Filmcasino, Margaretenstraße 78, 1050 Wien

Videointervention: 4. bis 10.4.2016  
Wien Hauptbahnhof und Westbahnhof



Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek und die  
Plattform 2000frauen laden ein zur

## Frauenenquete: „Frauen. Flucht/ Migration. Rassismus.“

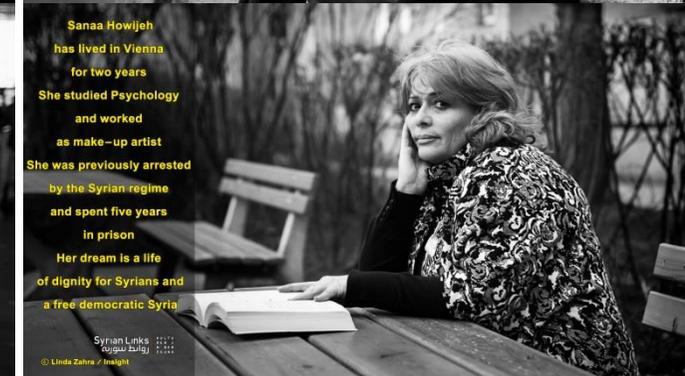
Freitag, 1. April 2016, 09.00 - 17.00 Uhr  
ÖBB Unternehmenszentrale, Am Hauptbahnhof 2,  
Konferenzsaal 3, 1100 Wien

Keynotes:  
Silvia Hahn, Nikita Dhawan

Für Frauen!  
Kinderbetreuung bei verbindlicher Anmeldung.

Mit freundlicher Unterstützung der ÖBB

# Kooperationen



# Was kann eine Diversity Strategie nicht?

## DIVERSITY ...

- ... bringt keine schnellen Ergebnisse
- ... kaschiert keine Konflikte
- ... bedeutet viel Aufwand (Überzeugungsarbeit, Sichtbarmachen, etc.)
- ... ist kein Selbstläufer in der Umsetzung

---

## ACHTUNG, Falle!

- Erwartung, dass alle Menschen bzw. (nationale) Gesellschaften dieselben Bedürfnisse haben
- Diversity als Feigenblatt
- Widerstand in der eigenen Organisation
- Down – up Prozess – Regulierung im System



## ÖBB DIVERSITY AWARD 2015

Wir bedanken uns bei

für das Konzept in der Kategorie Zukunft ist jetzt!  
Ihre Ideen sind maßgeblich zur Umsetzung von Diversity Management im Gesamtunternehmen.  
Vielen Dank für Ihre Teilnahme und den weiteren Austausch zum Thema.

Erfolg hat viele Gesichter. Ihr ÖBB Diversity Management.