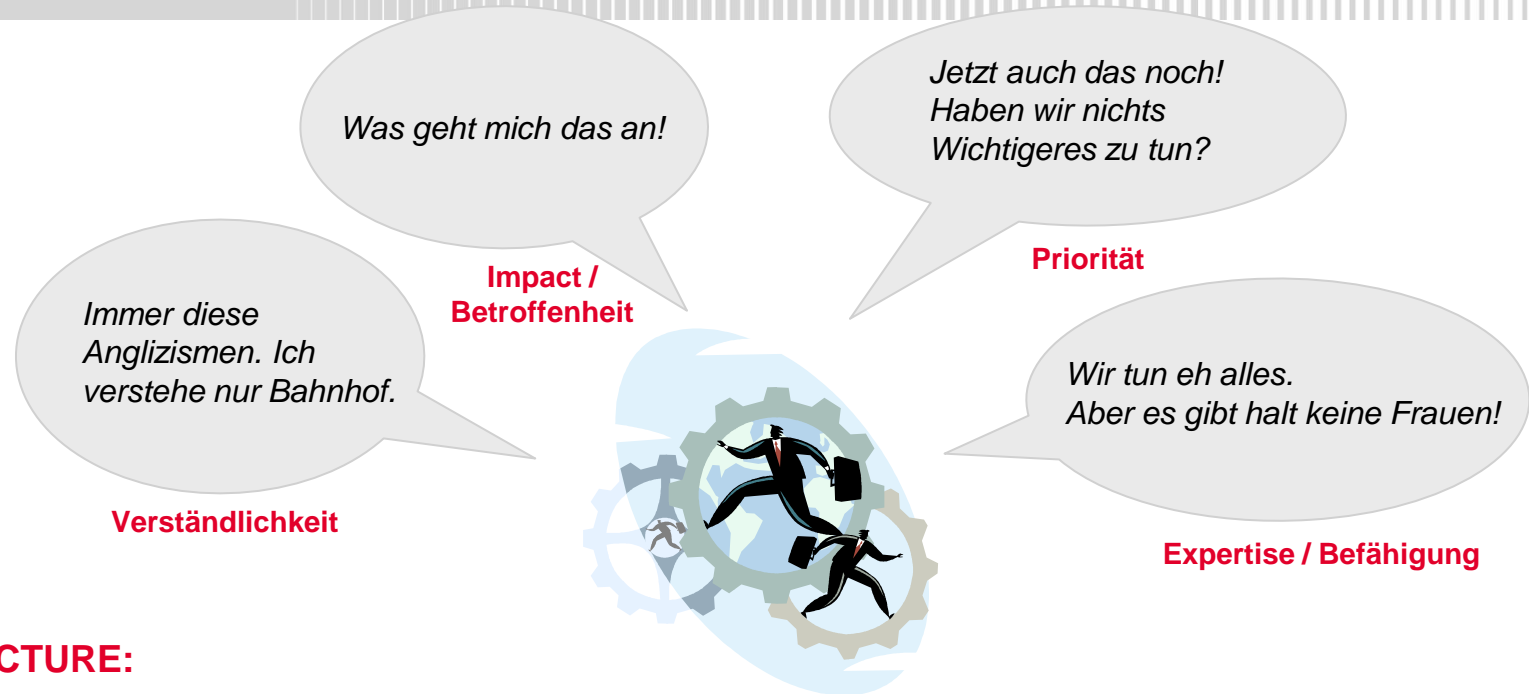


ÖBB Diversity Management

Erfolg hat viele Gesichter



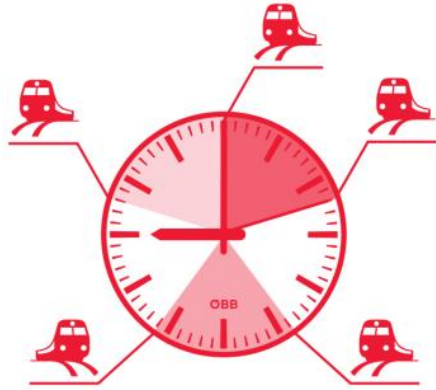
Diversity! Was soll das denn sein?



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

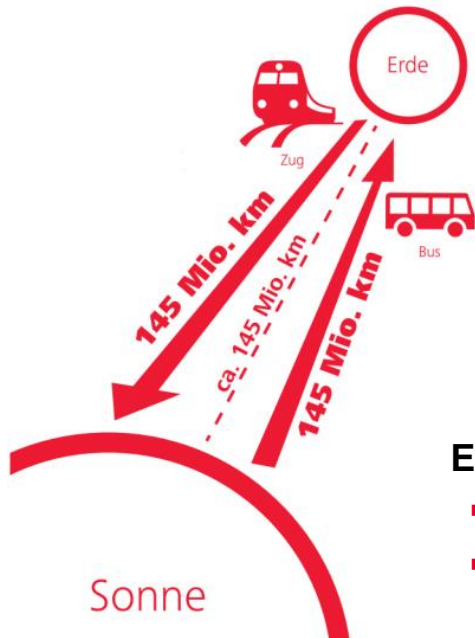


| | Züge (pro Tag) | Reisende (pro Tag) |
|---------------------|--------------------------|------------------------------|
| Gesamt: | 6.360 | 1,3 Mio. |
| davon Nahverkehr: | 4.000 | |
| davon Fernverkehr: | 280 | |
| davon Güterverkehr: | 2.080 | |

| MitarbeiterInnen | |
|---------------------------|--------|
| MitarbeiterInnen | 39.481 |
| Lehrlinge (in Ausbildung) | 1.724 |

Infrastruktur

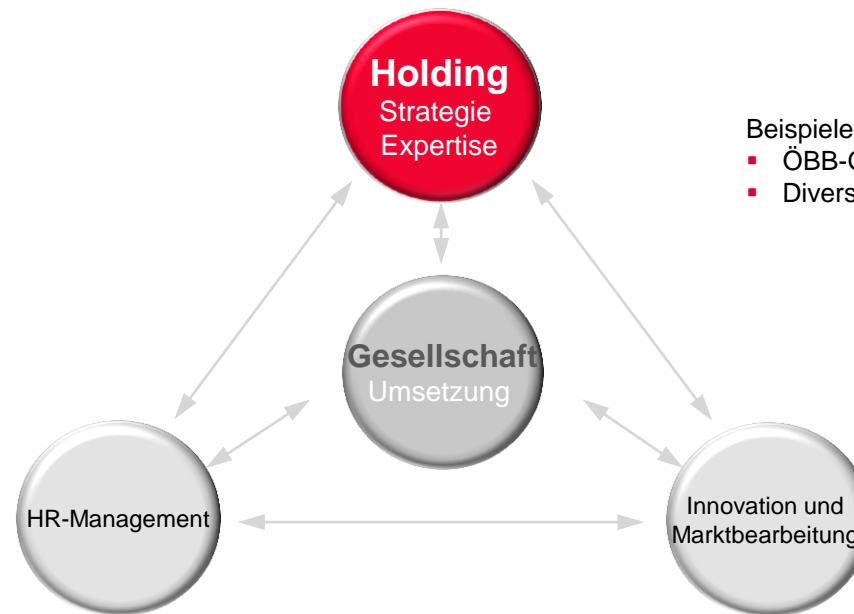
| | |
|---------------------------|--------|
| Blindenleitsystem | 150 km |
| Bahnhöfe und Haltestellen | 1.110 |
| Werkstätten (Standorte) | 21 |



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



2012



2013



2014

Gleichstellungs-policy

- aktive Frauenförderung
- RailMapKarez

Institutionalisierung der Gleichbehandlung

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

Bestellung Diversity Beauftragte

Netzwerktreffen (quartalsweise)

Regenbogenparade

Teilnahme am Töchertag

RailMapKarez (Gleichstellungspolicy)

- Einstieg auch über Internet.

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

Themenausstellung „Verdrängte Jahre“

Diversity Charta 2020

Unternehmenszentrale

new place to work

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-Töchertag, 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.“

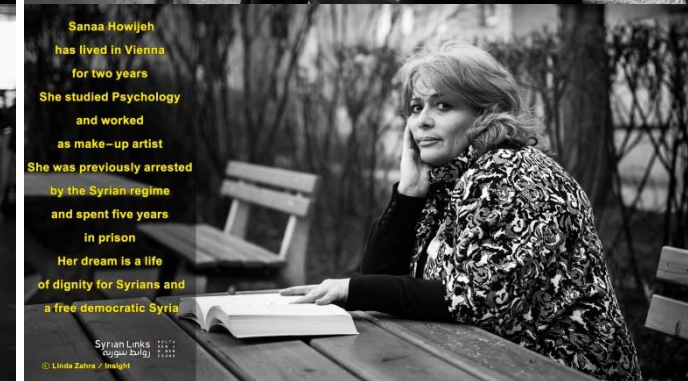
Freitag, 1. April 2016, 09.00 – 17.00 Uhr
ÖBB Unternehmenszentrale, Am Hauptbahnhof 2,
Konferenzsaal 3, 1100 Wien

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.