

Gleichstellungs-/Diversity-Management

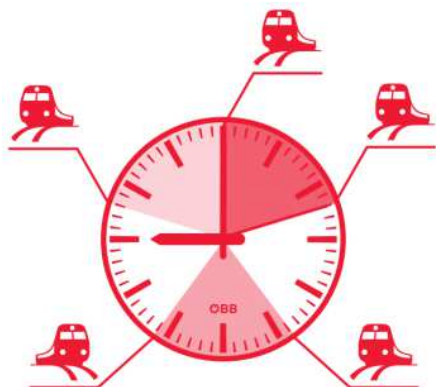


— UND DAS —

ZU RECHT.

Das Programm der ÖBB für Chancengleichheit.

Warum betrifft Gleichstellung / Diversity den ÖBB Konzern?



- alle 10 sek. startet ein Zug
- Spitzenzeiten: 589 Züge gleichzeitig im Netz
- SCOTTY-Fahrplanauskünfte pro Minute: 435

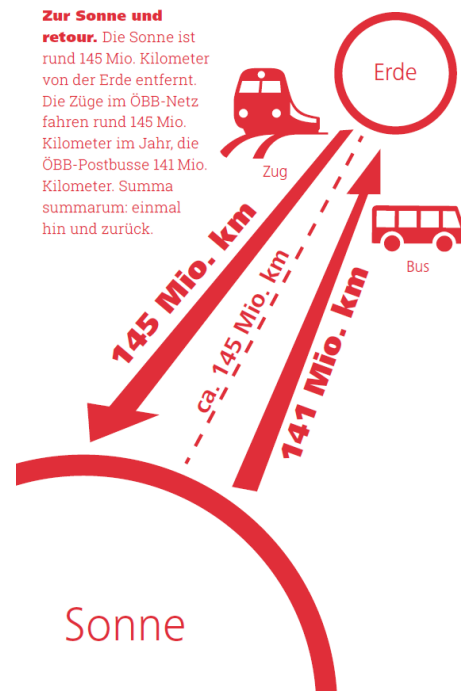


| | Züge (pro Tag) | Reisende (pro Tag) |
|---------------------|-------------------|-----------------------|
| Gesamt: | 6.340 | 1,3 Mio. |
| davon Nahverkehr: | 4.010 | |
| davon Fernverkehr: | 305 | |
| davon Güterverkehr: | 2.025 | |

| Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter | |
|------------------------------|--------|
| MitarbeiterInnen | 40.031 |
| Lehrlinge (in Ausbildung) | 1.700 |
| Anteil der Mitarbeiterinnen | 11,8% |
| Anteil der MA Ausland | 8,8% |
| Anzahl der Nationalitäten | 56 |

Infrastruktur

| | |
|---------------------------|-------------|
| Blindenleitsystem | rund 150 km |
| Bahnhöfe und Haltestellen | 1.095 |
| Werkstätten (Standorte) | 22 |



Einmal zur Sonne und retour:

- Züge im ÖBB-Netz: ca. 145 Mio. Kilometer/Jahr
- Postbus: ca. 141 Mio. Kilometer/Jahr
- 75 % der Reisenden sind barrierefrei unterwegs



Gleichstellungsmanagement

- Sicherstellung von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung -

ÖBB-Gleichstellungspolicy / Gleichbehandlung

- Chancengleichheit - ganz gleich, ob Mann oder Frau, Alt oder Jung, aus Österreich oder aus einem anderen Land - ist ein Merkmal moderner Unternehmensführung und Voraussetzung für nachhaltigen unternehmerischen Erfolg.
- Daher hat der ÖBB-Konzern **seit 2011 eine Gleichstellungspolicy**, die die Gleichbehandlung und gleichen Chancen für MitarbeiterInnen sicherstellen soll.
- Inhalt / Bestimmungen:
 - Regionale Gleichstellungsbeauftragte
 - Gleichstellungsgremium
 - Gleichstellungsgebot
 - Förderprogramme von Frauen und Männern
 - Vereinbarkeit
 - ...

Gleichstellungspolicy

für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des ÖBB-Konzerns

01.07.2011

Präambel

Eine Unternehmenskultur, die sich durch Gleichbehandlung und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet eine der Grundlagen für ein positives Arbeitsklima, das dazu beiträgt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre unterschiedlichen Fähigkeiten voll in das Unternehmen einbringen. Sie unterstützt darüber hinaus den wirtschaftlichen Erfolg des ÖBB-Konzerns, indem sie den Zugang zu qualifizierten Arbeitskräften verbessert, da aus einem breiten Angebot die besten und fähigsten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewonnen werden können.

Der Vorstand der ÖBB Holding AG, Vorstände und Geschäftsführungen der ÖBB Konzernunternehmen und die Konzernvertretung stimmen darin überein, dass es Ziel dieser Policy ist, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor jeder willkürlichen oder aus sachlichen Gründen erfolgenden benachteiligenden Differenzierung zu schützen. Die ÖBB Konzernunternehmen bekennen sich außerdem dazu, die Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten durch geeignete Programme und Maßnahmen sicherzustellen.

1. Geltungsbereich

Die Gleichstellungspolicy gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jenseitiger ÖBB Konzernunternehmen, die diese Gleichstellungspolicy unterzeichnen.

2. Gleichstellungsgebot

Im Zusammenhang mit einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis im ÖBB-Konzern darf niemand unmittelbar oder mittelbar aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, aufgrund seines Alters, seiner sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder seines Geschlechts diskriminiert werden.

Dies gilt insbesondere bei der Begründung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses.

Regionale Gleichstellungsbeauftragte

- KollegInnen, die sich diskriminiert fühlen, stehen regionale Gleichstellungsbeauftragte beratend zur Seite.
- GBB arbeiten als vertrauliche Ansprechpersonen und kompetente VermittlerInnen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich diskriminiert fühlen.
- Ziel ist es, die Betroffenen zu begleiten und eine gemeinsame Lösung zu finden.



Gleichstellungsgremium

- Kann durch die regionalen GBB keine zufriedenstellende Lösung gemeinsam erreicht werden, kann das Gleichstellungsgremium mit dem Fall betraut werden.
- Aufgabe des GG ist es, den Fall nochmals zu prüfen und eine verbindliche Empfehlung zur Bereinigung der Situation zu geben.



- ÖBBakademie: Gleichbehandlung / Diversity Management integraler Bestandteil der Managementprogramme
- Die ÖBBbildung bietet Seminare und Workshops zum Thema Gleichbehandlung / Diversity Management an.

Ziele:

- Vermittlung von konkreten arbeitsrechtlichen Inhalten des Gleichbehandlungsgesetzes sowie der Gleichstellungspolicy
- Sensibilisierung auf das Thema
- Bewusstseinsbildung

...

ÖBB bildung
BILDUNGSKATALOG Modulbeschreibungblatt
 Recht
 Personal- und Arbeitsrecht

| Gleichbehandlungsrecht | |
|------------------------|--|
| SAP D-Nr.: | 51557072 |
| SAP Q-Nr.: | |
| Zielgruppe: | Führungskräfte, Teamleiter, Teamkoordinatoren |
| Ziele: | <ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von Basiswissen zum Thema Gleichbehandlung • Vermittlung von konkreten arbeitsrechtlichen Inhalten des Gleichbehandlungsgesetzes sowie der Gleichstellungspolicy • Sensibilisierung auf das Thema • Bewusstseinsbildung |
| Inhalte: | <ul style="list-style-type: none"> • Historische Entwicklung der Gleichbehandlung • Mehrwert Gleichbehandlungsmanagement • Gleichbehandlung – Anforderungen an ein Unternehmen • Rechtliche Grundlagen • Arten von Diskriminierungen in der Arbeitswelt (z. B. sexuelle Belästigung, Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung etc.) • Positive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern • Mögliche Auswirkungen von Diskriminierung • Richtiges Verhalten der Führungskraft bei Vorliegen einer konkreten Diskriminierung |
| Arbeitsformen: | <ul style="list-style-type: none"> • Vortrag • Plenumsdiskussion • Erfahrungsaustausch • Gruppenarbeiten |

ÖBB bildung
BILDUNGSKATALOG Modulbeschreibungblatt
 Persönliche Kompetenz
 Führungskräfteentwicklung
 Management Kompetenzen für Führungskräfte

| Gender & Diversity Management für Führungskräfte | |
|--|--|
| SAP D-Nr.: | 51560360 |
| SAP Q-Nr.: | |
| Zielgruppe: | Führungskräfte |
| Ziele: | <ul style="list-style-type: none"> • Diversität im Team/im Konzern als Ressource erkennen und diese aktiv nutzen • Konkrete Verhaltens- und Handlungsmöglichkeiten für den eigenen Wirkungsbereich erarbeiten |
| Inhalte: | <ul style="list-style-type: none"> • Gender & Diversity Management (GDM): Begriffsdefinitionen • Reflexion des eigenen Umganges mit Gender & Diversity, Vielfalt in Teams und bei den ÖBB • Die Wahrnehmung von Vielfalt: vom Defizit zur Ressource • Situationen, Haltungen und Verhalten, Methoden und Tools im (Führungs-)Alltag • Überblick über die Zielsetzungen im Bereich GDM bei den ÖBB • Vielfalt in Sprache, Bildern und Texten; der Vielfalt einen Rahmen geben |
| Arbeitsformen: | <ul style="list-style-type: none"> • Theorieinput • Einzel- und Gruppenarbeiten • Reflexion • Diskussion und Erfahrungsaustausch in der Gruppe • Erstellen einer Landkarte der GDM Führungskompetenz |
| Voraussetzungen: | Keine |
| Besonderheiten: | Keine |
| Dauer: | 1,5 Tage (11,55 Stunden) |
| Anmeldung: | Über Bildungskordinatorin (BIKO) Ihrer Gesellschaft. |