

# DIVERSITY MANAGEMENT

## Vereinbarkeiten aktiv gestalten

### I. EINLEITUNG UND ZIELSETZUNG

#### **Diversity Management in der SCHIG mbH**

Diversity Management als Zielsetzung bedeutet für die SCHIG mbH, die vorhandenen Unterschiede und die Vielfalt im Unternehmen aktiv zu fördern und die Chancengleichheit der Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Alter, Ausbildungshintergrund, Weltanschauung oder Behinderung sicherzustellen. Das bedeutet auch, dass alle Mitglieder der Belegschaft respektvoll miteinander umgehen. Die Mitarbeitenden sollen einen ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten entsprechenden Aufgabenbereich haben und so ihr Potential optimal in das Unternehmen einbringen können.

#### **Warum ist das für die SCHIG mbH wichtig?**

Die Beschäftigten der SCHIG mbH unterscheiden sich in Bezug auf Lebensstile, Arbeitsformen, Bildungs- und Erfahrungshintergründe und verschiedene Identitätsmerkmale. Durch die optimale Nutzung und effektive Förderung der Fähigkeiten und Potentiale aller können wir eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen schaffen, mögliche Diskriminierungen verhindern, die Chancengleichheit verbessern und durch mehr Zufriedenheit auch eine höhere Leistung erzielen. Damit sind wir als arbeitgebende Stelle für hoch qualifiziertes Personal attraktiv. Wir können zusätzlich die Qualität unserer Leistungen weiter verbessern und nehmen unsere soziale Verantwortung aktiv wahr.

#### **Strategie des Eigentümers**

Die Republik Österreich hat sich zum Ziel gesetzt, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durch eine entsprechend gestaltete Haushaltsführung anzustreben (Gender Budgeting). Die Bewusstseinsbildung in der SCHIG mbH kann dazu beitragen, das Wirkungsziel des BMK „Sicherstellung der Gendergerechtigkeit in der Mobilität sowie eines gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu allen Verkehrsdienstleistungen“ nachhaltig in der täglichen Arbeit zu verankern.

## **2. MASSNAHMEN UND VISION**

Um der Zielsetzung gerecht zu werden, setzt die SCHIG mbH Maßnahmen vor allem in folgenden Bereichen:

### **2.1. Gleichbehandlung**

#### **2.1.1. Recruiting**

Bei der Besetzung von Positionen entscheiden ausschließlich fachliche und persönliche Qualifikationen. Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexuelle Orientierung einer Person stellen keine Entscheidungsgrundlagen dar. Jobausschreibungen sind so formuliert, dass sie alle Interessierten, also Männer, Frauen und Personen, die sich nicht binär zuordnen, ansprechen sollen. Dies ist auch in der in der SCHIG mbH eingesetzten Bewerbungssoftware insofern berücksichtigt, als bei Bewerbung die Anrede Frau/Herr oder keine Anrede gewählt werden kann. Gleichzeitig stellt die im Frauenförderungsplan des BMK genannte Zielsetzung, der zufolge der Anteil der weiblichen Angestellten in allen Entlohnungs- und Verwendungsgruppen zumindest 40 % betragen soll, ein wesentliches Kriterium der Gleichbehandlungspolitik der SCHIG mbH dar. Aus diesem Grunde laden wir in unseren Stellenausschreibungen Frauen ausdrücklich zur Teilnahme ein und weisen darauf hin, dass bei gleicher Eignung Frauen bevorzugt aufgenommen werden.

#### **2.1.2. Aus- und Weiterbildung**

Zur Inanspruchnahme von Angeboten der Aus- und Weiterbildung in der SCHIG mbH sind ausdrücklich alle Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder Ausbildungshintergrund eingeladen. Entscheidend für Qualifizierungsförderungen sind die am Arbeitsplatz geforderten Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die persönliche Eignung. Entsprechend dem Frauenförderungsplan des BMK informieren wir weibliche Angestellte ausdrücklich über mögliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und ermutigen sie zur Teilnahme.

#### **2.1.3. Bewusstseinsbildung**

Im Sinne einer produktiven und gesunden Unternehmenskultur fördern wir ein partnerschaftliches Klima und sprechen uns klar und eindeutig gegen jede Form von Belästigung, Mobbing oder Gewalt am Arbeitsplatz aus. In diesem Bereich verfolgen wir eine Null-Toleranz-Strategie. In Umsetzung der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz informieren und sensibilisieren wir unsere Angestellten auf allen Ebenen und bemühen uns generell um eine offene Konfliktbewältigungskultur.

#### **2.1.4. Gendergerechte Kommunikation**

Auch die sprachliche Gleichbehandlung ist für uns sehr wichtig. Es ist unser Anliegen, alle Mitglieder der Belegschaft in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation gleichermaßen anzusprechen und sichtbar zu machen. Daher verwenden wir für Personenbezeichnungen den Gender-Doppelpunkte oder suchen nach einer geschlechtsneutralen Formulierung.

Nach unserem Mitwirken in einer IMAG UAG (Unterarbeitsgruppe einer interministeriellen Arbeitsgruppe), die sich mit der sogenannten „dritten Option“ beschäftigt, setzen wir erste Lernerfahrungen bereits im Alltag um (siehe auch 2.1.1. Recruiting). Unsere Zielsetzung ist, alle potentiellen sowie später mitarbeitenden Menschen in gleicher Weise respektvoll anzusprechen und einzubinden.

#### **2.1.5. Vereinbarung von Beruf und Familie**

Um eine optimale Balance zwischen familiären Verpflichtungen und beruflichen Anforderungen herzustellen und den Angestellten eine unkomplizierte Teilnahme an allen internen Besprechungen zu ermöglichen, nehmen wir bei der Festlegung von Sitzungszeiten bzw. Dienstreisen Rücksicht auf die Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der Belegschaft. Zu diesem Zweck legen wir die Sitzungszeiten möglichst in die Kernzeit und informieren rechtzeitig über Beginn und geplantes Ende der Sitzungen.

### **2.2. Generationenmanagement**

Neben der Ausbildung ist Erfahrungswissen ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Das betrifft sowohl die Lebens- als auch die Berufserfahrung der einzelnen Angestellten. Jüngere sind noch näher an ihrer Ausbildung und beherrschen möglicherweise modernere Technologien schneller, sie besitzen dadurch häufig das aktuellere Know-how. Ältere haben bereits einen Vorsprung auf dem Gebiet der Lebens- und Berufserfahrung, dennoch wird in der SCHIG mbH Wert daraufgelegt, dass sie sich weiterbilden und entfalten.

Auch die Anforderungen an das Arbeitsumfeld sind einem Wandel unterworfen – einerseits durch unser Älterwerden (u.U. anderer Arbeitsrhythmus), andererseits durch unterschiedliche Ansprüche verschiedener Generationen, sowie Einflüsse von außen, wie z.B. die Digitalisierung. Durch das Ausscheiden von qualifiziertem Personal gehen dem Unternehmen wertvolle Fachkräfte und damit Wissen verloren.

Durch gezieltes Generationenmanagement sollen Perspektiven, Kenntnisse und Erfahrungen verschiedener Altersgruppen erfolgreich zusammengebracht und dadurch die Leistungsfähigkeit der Belegschaft und deren Freude an der Arbeit langfristig erhalten werden. In diesem Sinne bemühen wir

uns in der SCHIG mbH, ein alter(n)sgerechtes Arbeitsumfeld zu bieten, und fördern aktiv die Weitergabe von Know-how, einerseits durch Praktikumsplätze, sowie Wissensforen und abteilungsübergreifende Arbeitsgruppen, andererseits durch Bereitstellung eines ergonomischen, attraktiven und modernen Arbeitsplatzes.

## **2.3. Karenzmanagement**

In der SCHIG mbH haben wir ein funktionierendes aktives Karenzmanagement implementiert. So wird gewährleistet, dass für alle die passende Lösung gefunden wird.

### **Elternkarenz**

Neue Mitarbeitende werden im Einführungsgespräch explizit auf diese Möglichkeit inklusive Väterfrühkarenz hingewiesen.

### **Bildungskarenz**

Die SCHIG mbH ermöglicht ihren Angestellten bei längerfristigen Ausbildungen, die zum Unternehmensgegenstand und zur Tätigkeit passen, eine Bildungskarenz innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen bis zu einem Jahr.

Aus- und Weiterbildung ist Thema im Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiter-Gespräch und wird generell im Hause sehr geschätzt, allen angeboten und nach Möglichkeit individuell unterstützt.

### **Pflege- und Familienhospizkarenz**

Wir sehen es als selbstverständlich an, die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen und – entsprechend den Rahmenbedingungen – die jeweils individuelle Situation zu erleichtern.

### **Für alle genannten Karenzmodelle gilt:**

Die SCHIG mbH hält über den gesamten Zeitraum der Karenz mit den betreffenden Personen Kontakt und lädt sie zu Firmenveranstaltungen ein. Informationen über wesentliche Änderungen im Unternehmen stehen auch den im betreffenden Zeitraum nicht Aktiven zur Verfügung.

Einige Monate nach der Rückkehr aus der Karenz findet ein „Welcome Back-Gespräch“ statt, wir fragen nach, wie der Wiedereinstieg umgesetzt werden konnte. Je nach Grund der Karenz besprechen wir, wie mit der Elternteilzeit, dem erworbenen Wissen etc. umgegangen und verfahren wird, ob Probleme aufgetreten sind bzw. bieten wir Hilfestellungen an.

## **2.4. Menschen mit Behinderungen**

Im Bewusstsein, dass Menschen mit Behinderungen integrativer Bestandteil der Gesellschaft sind, ist deren bewusste Inklusion ein wesentlicher Bestandteil der Gleichstellungspolitik in unserem Unternehmen. Die SCHIG mbH ist bestrebt, Menschen mit Behinderungen einen geeigneten Arbeitsplatz anzubieten, wobei fachliche Kompetenzen unabhängig von der Art der Behinderung bewertet werden, und ist dazu auch auf myability.jobs mit einem Firmenprofil vertreten. Dort werden regelmäßig offene Stellen geschaltet.

In Jobausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ausdrücklich erwünscht sind, außerdem wird auf die barrierefreien Büroräumlichkeiten sowie unsere Gesundheitsförderung aufmerksam gemacht.

## **2.5. Verantwortlichkeit**

Um Gleichstellung in allen Bereichen in der täglichen Arbeit tatsächlich zu verwirklichen, muss sie von jedem einzelnen Mitglied der Belegschaft aktiv gelebt werden. Zur Einhaltung der Gleichbehandlungsgrundsätze sind daher alle in der SCHIG mbH verpflichtet.

Um dieser umfassenden Aufgabe und den ständig neuen Anforderungen gerecht zu werden, setzt sich die Arbeitsgruppe Diversity aus je einem:r Mitarbeiter:in aller Abteilungen und Stabsstellen der SCHIG mbH zusammen. Die Arbeitsgruppe untersteht direkt der Geschäftsführung und berät diese bei der Ausarbeitung und Durchführung der Diversitätspolitik im Unternehmen. Sie wirkt zudem in der Plattform Chancengleichheit und weiteren Vernetzungen von Bundesministerien bzw. ausgegliederten Rechtsträgern mit und steht allen Angestellten als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Sie tritt mehrmals jährlich zusammen, um die gemeinsame Wissensbasis sicherzustellen und konkrete Themen zu bearbeiten.

Im SCHIG4U, dem internen Informationsportal der SCHIG mbH, berichtet die Arbeitsgruppe über ihre Aktivitäten und stellt allgemeine und rechtliche Informationen rund um Diversität zur Verfügung. Darüber hinaus steht die Arbeitsgruppe für Schulungen und Workshops sowie Informationsveranstaltungen mit der Belegschaft zur Verfügung.