

Auf dem Fahrplan: eine Revolution

ÖBB. Um seine Leistungsfähigkeit zu verdoppeln, setzt das Unternehmen vor allem auf intensive Nachwuchsförderung.

VON ANASTASIA KNEZEVIC, NINA PIUKOVIC, GABRIEL SOKCIC, KLASSE 4EAK DER VBS HAK HAMERLINGPLATZ

Klimafreundlich, sinnvoll und innovativ“, so beschreibt CEO Andreas Matthä, der Generaldirektor der Österreichischen Bundesbahnen, das Unternehmen in drei Worten. Die ÖBB gelten als Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Laut dem Konzernchef ersparen die Züge der ÖBB der Bevölkerung mehr als vier Millionen Tonnen CO₂-Ausstoß pro Jahr. (So viel würde emittiert, wenn die entsprechende Verkehrsleistung der ÖBB im Straßenverkehr erbracht würde.)

Die Österreicherinnen und Österreicher gehören zu den fleißigsten Bahnfahrern in der EU. Das ist der Grund, weshalb das hiesige Bahnnetz eines der am stärksten belasteten europaweit ist. Die ÖBB wollen bis 2040 die Leistungsfähigkeit des Bahnsystems um 100 Prozent steigern, also verdoppeln, insbesondere durch den Ausbau und die Modernisierung der Infrastruktur sowie durch Digitalisierung und neue Züge. Technologisch gesehen befindet man sich, wie Matthä erklärt, in der dritten Industriellen Revolution des Bahnwesens. Dabei spielen vor allem Digitalisierung und auf künstliche Intelligenz gestützte Systeme eine Rolle.

Die ÖBB sind nicht nur eines der klimafreundlichsten Unternehmen, sondern auch einer der größten Arbeitgeber Österreichs. Mit rund 45.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (im In- und Ausland), davon knapp 2000 Lehrlinge, sind sie die bei Weitem größten technischen Lehrlingsausbilder und einer der größten Arbeitgeber des Landes. Als Mobilitäts- und Logistikdienstleister bieten die ÖBB jährlich 3400 Arbeitsplätze an, darun-



Wer bei den ÖBB arbeitet, soll „offen für Neues und wissbegierig sein“: ÖBB-Generaldirektor Andreas Matthä mit (von links) Gabriel Sokcic, Nina Piukovic und Anastasia Knezevic von der Klasse 4EAK der VBS HAK Hamerlingplatz. [Julia Krutzler]

ter 600 bis 700 Lehrstellen für neue Talente. Lehrlinge werden in 27 verschiedenen Berufsfeldern mit eigenen Lehrwerkstätten unter anderem in Wien, St. Pölten, Linz, Attang-Puchheim, Graz, Salzburg, Innsbruck, Knittelfeld und Bludenz ausgebildet.

Breite Palette an Berufen

Die ÖBB werben auf ihrer Homepage für „Jobs mit Sinn“. Darunter versteht der CEO Beschäftigungen, „die aufgrund der nachhaltigen Mobilität sinnstiftend sind, weil sie die Umwelt schützen“. Eine breite Palette bietet Berufe in vielen Bereichen; damit sei man, sagt Matthä, eine große Stütze der österreichischen Wirtschaft und des Arbeitsmarkts. Insgesamt gibt es Jobmöglichkeiten in 131 Fachbereichen, angefangen bei Verschubmitarbeiterinnen und -mitarbeitern,

die dafür sorgen, dass Züge überhaupt unterwegs sein können, bis hin zum Administrationsbereich wie zum Beispiel Marketing, Controlling und Personalwesen.

Die ÖBB sind als Arbeitgeber aber nicht nur attraktiv für Lehrlinge und alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch für Studierende, Schülerinnen und Schüler, die ein Praktikum benötigen. Matthä spricht von einer „Win-win-Situation“ für Studierende, Schülerinnen und Schüler ebenso wie für das Unternehmen. Praktikantinnen und Praktikanten würden den Betrieb und den Tagesablauf im Unternehmen kennenlernen und die ÖBB ihr zukünftiges potenzielles Personal. Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs, vor allem in technischen Berufen, gehen die ÖBB aktiv auf HTL- oder Universitätsabsolventinnen und

-absolventen zu, um sie für das Unternehmen zu gewinnen.

CEO Matthä würde sich über einen deutlich höheren Frauenanteil bei den ÖBB freuen. Den idealtypischen Bewerber gibt es für ihn nicht. Wichtig sei es, „offen für Neues, wissbegierig, neugierig zu sein und in der Lage, mit einem Vis-à-vis in Interaktion zu treten“. Der Konzernchef sieht seinen Betrieb als leistungsorientiertes Unternehmen, das viele Aufstiegsmöglichkeiten bietet.

Als Beispiel für einen Aufstieg innerhalb des Konzerns kann Andreas Matthä selbst gesehen werden. Seine Karriere im Unternehmen begann er 1982 als Bauleiter und Bauaufsicht, von 1995 an hatte er Leitungsfunktionen in den Bereichen Controlling, Personal, Finanzen und Rechnungswesen inne. Berufsbegleitend studierte er an der

FH Unternehmensführung und wurde 2001 Bereichsleiter für den Sektor Planung, Controlling und Systeme. Von 2008 bis 2016 war er Vorstandsdirektor der ÖBB-Infrastruktur AG, ehe er 2016 zum Vorstandsvorsitzenden der ÖBB-Holding AG berufen wurde.

Familienfreundliches Umfeld

Für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, landläufig bekannt als Generation Z, spielt die Vereinbarkeit von Privatleben und Karriere eine wichtige Rolle. Dem tragen auch die ÖBB Rechnung. In Ballungszentren haben sie Kooperationen mit sogenannten Mint-Kindergärten, die schon die Kleinsten in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik fördern. Zur Entlastung der Eltern während der Schulferien gibt es Kooperationen mit Ferienbetreuungen.

Das ÖBB-Wohnprogramm stellt moderne und leistbare Wohnungen zur Verfügung. Ziel ist es, in den nächsten Jahren Wohnhäuser und Wohnungen, die im Eigentum der ÖBB-Infrastruktur AG stehen, nach modernen Standards zu sanieren. Daneben gibt es auch Sportanlagen und eine Fahrbegünstigung für das Personal und dessen Familien.

Matthä sieht seinen Betrieb als familienfreundliches, innovatives und zukunftsorientiertes Unternehmen. Und er glaubt, dass die jetzige Generation den Mut hat, auch zu sagen, „wenn etwas schief läuft“.

INFORMATION

Die Seite „Jugend – Zeitung – Wirtschaft“ beruht auf einer Medienkooperation der „Presse“ mit dem IZOP-Institut. Finanziert wird sie von fünf Sponsoren.

Die unsichtbare Barriere überwinden

Karrieren. Der österreichische Bankenverband setzt sich für mehr Vielfalt und Chancengleichheit in Führungspositionen ein.

VON DER KLASSE 4BK DER BHAK HOLLABRUNN

In den Vorstandsetagen der Banken sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert; Ziel ist es, ihren Anteil bis zum Jahr 2030 auf mindestens 20 Prozent zu erhöhen. Darauf verweist Valeska Grond-Szucsich, die beim Bankenverband den Bereich Verbraucherangelegenheiten und Datenschutz leitet. Der Bankenverband setzt sich intensiv für mehr Vielfalt und Chancengleichheit in Führungspositionen ein.

Aus einer Umfrage vom Oktober 2023 geht hervor, dass 29 Prozent der Führungskräfte in den heimischen Aktienbanken Frauen sind. Je höher die Managementebene, desto geringer fällt der Frauenanteil allerdings aus. Auf Vorstandsebene betrug er im vergangenen Jahr 14 Prozent – gegenüber nur sechs Prozent im Jahr 2010. Der Anteil an Frauen im Aufsichtsrat ist im selben Zeitraum von zehn auf 30 Prozent gestiegen.

Diverse Arbeitszeitmodelle

Der Wandel im Hinblick auf die verschiedenen Arbeitszeitmodelle zeigt sich auch in der Bankbranche. Immer mehr Arbeitnehmer ent-

scheiden sich dafür, Teilzeit statt Vollzeit zu arbeiten. So hat sich auch der Anteil der Führungskräfte (exklusive Vorstand und Aufsichtsrat), die in Teilzeit arbeiten, in zehn Jahren verzehnfacht und lag im Jahr 2020 bei rund zehn Prozent. Der Anteil von teilzeitarbeitenden Männern in Führungspositionen machte 2020 bereits 37 Prozent aus (2010 waren es nur zwölf Prozent). Im Vergleich ist Teilzeitarbeit, insbesondere Elternteilzeit, aber immer noch Frauensache. Elternkarenzenzeiten bei Männern steigen zwar an, diese kehren aber früher in den Arbeitsprozess zurück als Frauen.

Geschlechterstereotype und die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen in vielen Branchen Karrierehindernisse für Mitarbeiterinnen dar. Vor allem junge Frauen sehen sich oft mit eingeschränkten Möglichkeiten konfrontiert. Frauen haben es oft mit einer sogenannten Glass Ceiling (gläsernen Decke), also einer unsichtbaren Barriere, zu tun, die sie – trotz gleicher oder besserer Qualifikationen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen – daran hindert, eine Führungsposition zu erreichen.

Diese Barriere entsteht durch eine Kombination aus kulturellen

Vorurteilen, institutionellen Praktiken und individueller Voreingenommenheit, die unbewusst wirken und die Chancengleichheit einschränken. Um diese zu durchbrechen, ist es notwendig, sie zu analysieren und das Problem zu erkennen. Der Bankenverband ist sich der Bedeutung von Vielfalt und Chancengleichheit für den Erfolg der Branche bewusst und setzt sich daher für zeitgemäße Karriereperspektiven und die Förderung von Frauen, besonders in Führungspositionen, ein.

Chancengleichheit als Ziel

Früher war das typische Bild eines Bankmitarbeiters der „Mann im Anzug“. Der Frauenanteil im Bankensektor liegt heute allerdings bei etwa 54 Prozent. Internationale Studien, darunter eine Untersuchung von McKinsey (2007), belegen, dass Gender Diversity nicht nur ein Schritt in Richtung Gleichberechtigung ist, sondern dass divers organisierte Teams einen wirtschaftlichen Vorteil darstellen, indem sie die Stabilität von Finanzinstituten erhöhen und bessere Ergebnisse bei Umsatz und Rendite erzielen. Eine aktuelle Studie der Boston Consulting Group (BCG) bestätigt diesen Trend: Diverse Führungsgremien erreichen einen um 19 Prozent-

punkte höheren Umsatz durch Innovation.

Unternehmen, die einen höheren Frauenanteil in den oberen Etagen aufweisen, sind also bewiesenermaßen ökonomisch erfolgreicher, krisenstabiler und innovativer. Eine Statistik aus 2017 zeigt außerdem, dass Gruppen mit Mitgliedern unterschiedlicher Herkunft sowie unterschiedlichen Alters und Geschlechts um 87 Prozent bessere Entscheidungen treffen als homogene Gruppen.

Valeska Grond-Szucsich betont in diesem Zusammenhang, dass es für alle Geschlechter die Möglichkeit geben müsse, Führungspositionen einzunehmen, und dass Chancengleichheit ein von der Managementebene vorgegebenes Ziel sein sollte. Sie erklärt, dass in Unternehmen sogenannte Key Performance Indicators (KPIs) dazu dienen, den Erfüllungsgrad wichtiger Zielsetzungen zu messen. Auch der Frauenanteil in Führungspositionen und die Chancengleichheit im Allgemeinen können anhand von KPIs gemessen werden. Der Bankenverband setzt aber auch auf Vielfalt bei der Rekrutierung von Nachwuchs, auf Programme zur Nachwuchsförderung und die Besetzung von Schlüsselpositionen mit Frauen.

AUF EINEN BLICK

Am Projekt „Jugend – Zeitung – Wirtschaft“ der „Presse“ nehmen teil:

Vienna Business School Akademiestraße, Schulen des BFI Wien, Vienna Business School HAK III, Vienna Business School Hamerlingplatz, BHAK und BHAS Wien 10, Maygasse Business Academy Wien, HLTW 13 Wien, BHAK/BHAS Hollabrunn (2 Klassen), BHAK/HAS Mistelbach, VBS Mödling, HAK/HAS Krems (2 Klassen), BHAK Horn (2 Klassen), Schulzentrum Gmünd, BHAK/BHAS Linz, HTBLA Wels (2 Klassen), BHAK/BHAS Gmunden, BHAK & BHAS Oberndorf (2 Klassen), Tourismusschule Bad Hofgastein, Handelsakademie Landeck, BHAK und BHAS Feldkirch (2 Klassen), Bezauer Wirtschaftsschulen
Projektpartner: Bankenverband, ÖBB, Sanofi, Verbund, Wiener Städtische Versicherung
Pädagogische Betreuung: IZOP-Institut zur Objektivierung von Lern- und Prüfungsverfahren, Aachen
Ansprechpartner: Titus Horstschafer