



Themendienst

Frauen bei der DB: Erfolgsfaktor Vielfalt

Klare Konzernziele zur Erhöhung des Frauenanteils • Lebensphasen-orientierte Arbeitszeitmodelle • Unterstützung von Karrieren durch Mentoring-Programme und Netzwerke

(Berlin, Februar 2018) Die Deutsche Bahn will in den nächsten Jahren zu den zehn Top-Arbeitgebern in Deutschland gehören. Wichtiger Meilenstein ist, den Frauenanteil im Unternehmen und in Führungsverantwortung deutlich zu erhöhen. Dazu hat der Konzern vielfältige Maßnahmen entwickelt, die Frauen in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen für die DB gewinnen und an die DB als Arbeitgeber binden sollen.

Von den knapp 200.000 DB-Mitarbeitern in Deutschland sind heute schon mehr als 45.000 Frauen. Das entspricht 23 Prozent der Gesamtbelegschaft. In Führungspositionen liegt der Anteil bei 19,4 Prozent. Obwohl sich die DB in einer stark technikorientierten Branche mit vielen traditionellen Männerberufen, zum Beispiel in der Instandhaltung, im Ingenieurwesen, in der IT oder in der Logistik bewegt, gibt sie sich damit nicht zufrieden. Ziel ist es, den Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft weiter auszubauen: Bis 2020 soll ein Viertel der Mitarbeiter weiblich sein und jede fünfte Führungsposition bei der Deutschen Bahn von einer Frau besetzt werden.

Hinzu kommt: Seit Mai 2015 ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Kraft. Im Rahmen dieses Gesetzes hat die DB ihr Konzernziel von 20 Prozent Frauen in Führungspositionen auf die einzelnen Konzerngesellschaften und Führungsebenen heruntergebrochen und mit den geforderten Fristen versehen. Die gesetzlich festgelegte Zielgröße von 30 Prozent für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der DB AG ist aktuell erreicht.

Mit einer Kombination aus flexiblen Beschäftigungsbedingungen, individueller Karriereförderung, gezielter Ansprache von weiblichen Bewerbern sowie der Weiterentwicklung der Unternehmenskultur will die DB Frauen zielgerichtet fördern.

Beschäftigungsbedingungen an Lebensphasen anpassen

Die DB hat mit dem Demografie-Tarifvertrag und einer speziellen Konzernbetriebsvereinbarung zu „Beruf, Familie & Biografie“, die im Januar 2016 in Kraft getreten ist, ein **umfassendes Regelwerk** als Grundlage für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen.

Vor allem durch mehr **Teilzeitförderung und eine individuelle Gestaltung der Arbeitszeiten**, orientiert an den jeweiligen Berufs- und Lebensphasen der Mitarbeiter, können auch die Bedürfnisse von Frauen im DB-Konzern besser berücksichtigt werden.

Herausgeber: Deutsche Bahn AG
Potsdamer Platz 2, 10785 Berlin, Deutschland
Verantwortlich für den Inhalt:
Leiter Kommunikation Oliver Schumacher

Dagmar Kaiser

Sprecherin Personal
Tel. +49 (0) 30 297-61196
Fax +49 (0) 30 297-61195
presse@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse



Themendienst

So geht es zum Beispiel um die Möglichkeit, in den Betrieben vor Ort Schichtpläne zu erarbeiten, die den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter angepasst sind. Dies können familiäre Verpflichtungen genauso wie gesundheitliche Beeinträchtigungen sein. Heute gibt es vielerorts bereits Schichtpläne, die die besonderen Teilzeiterfordernisse von jungen Müttern berücksichtigen.

Auch jenseits von Schichtarbeiten werden bei der DB neue Arbeitsformen und -modelle unterstützt. Alle ausgeschriebenen Vollzeitstellen können nach Absprache auch in solche mit geringerer Stundenzahl umgewandelt werden. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit des örtlich flexiblen Arbeitens, auch im **Home Office**. Auch sind Führungspositionen in Teilzeit möglich. Zur Förderung von „**Führung in Teilzeit**“ wird insbesondere das Delegationsmodell unterstützt. Dabei kann die Führungskraft ihre Arbeitszeit auf bis zu 70 Prozent herunterfahren, indem Aufgaben an Mitarbeiter delegiert werden.

Eine weitere innovative Möglichkeit, mit reduzierter Arbeitszeit eine Führungsposition zu übernehmen, ist das **Job-Sharing**. Hier teilen sich zwei Führungskräfte eine Stelle. Dieses Angebot wird bei der DB vor allem von Frauen genutzt, die nach einer Familienpause weniger als 70 Prozent arbeiten möchten, aber weiterhin bereit sind, Führungsverantwortung zu übernehmen.

Über **Sabbaticals** für Führungskräfte oder über die Nutzung des Langzeitkontos für alle Mitarbeiter können seit 2012 DB-Beschäftigte Auszeiten vom Job einlegen, auch unabhängig von Familien- oder Pflegezeiten.

Seit diesem Jahr haben Tarifmitarbeiter außerdem die **Wahlmöglichkeit**, sich entweder pro Jahr ein zusätzliches Gehalt in Höhe von 2,6 Prozent auszahlen lassen oder aber sechs zusätzliche Urlaubstage zu erhalten.

Wiedereinstieg erleichtern

Die häufigste Auszeit aus dem Berufsleben stellt bei Frauen die Elternzeit dar. Gleichzeitig ist durch die veränderte private Situation hier der Wiedereinstieg oft mit vielen Unsicherheiten verbunden.

Deshalb hat die DB jetzt ein **spezielles Mentoring-Programm** für Eltern, die nach der Babypause zurückkehren, eingeführt. Das zweijährige Programm wird von DB-Training angeboten und inhaltlich von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) durchgeführt. Teilnehmen können Frauen und Männer, die mindestens zwei Monate Elternzeit genommen haben. Jeder Mentee erhält eine erfahrene Führungskraft als Mentor. Themen der begleitenden Qualifizierungsveranstaltungen sind die eigene Karriereplanung zur stärken sowie Selbstmarketing und Führung. So werden Fach- und Führungskräfte, die aufgrund von Elternzeit in einer beruflichen Auszeit waren, weiterhin bei ihrer Karriereentwicklung gefördert.

Frauen, die drei Jahre und mehr in Elternzeit waren, können das Wiedereinstiegsprogramm „**Train 2.0**“ nutzen. Das sechsmonatige Programm

Herausgeber: Deutsche Bahn AG
Potsdamer Platz 2, 10785 Berlin, Deutschland
Verantwortlich für den Inhalt:
Leiter Kommunikation Oliver Schumacher

Dagmar Kaiser
Sprecherin Personal
Tel. +49 (0) 30 297-61196
Fax +49 (0) 30 297-61195
presse@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse



Themendienst

soll den Weg zurück ins Erwerbsleben vereinfachen und einen strukturierten Einstieg ermöglichen. Es richtet sich an Akademiker mit mindestens drei Jahren Berufserfahrung und einer Auszeit von mindestens drei Jahren, wobei die Gründe für die Auszeit keine Rolle spielen.

Für die Elternzeit von Führungskräften zeigen die konzernweitlichen Regelungen zum **Interimsmanagement** Möglichkeiten auf, wie die Abwesenheit überbrückt werden kann, ohne dass der Geschäftsbetrieb leidet. Gleichzeitig können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Führungskompetenzen als temporäre Vertreter von Führungskräften beweisen. Die Führungskräfte kehren später an ihren alten Arbeitsplatz zurück.

Familien entlasten: Kinderbetreuung verbessern

Eine Voraussetzung für den erfolgreichen Wiedereinstieg von Frauen nach der Elternzeit ist eine gute Betreuungssituation für die Kinder. Da es für öffentliche Kitas in den meisten Städten lange Wartelisten gibt, hat die DB in Kooperation mit der Stiftung Bahn-Sozialwerk (BSW) für ihre Mitarbeiter Belegplätze gesichert und in Frankfurt am Main im Jahr 2013 eine eigene Kita mit 90 Plätzen eröffnet. Insgesamt werden an zehn DB-Standorten 273 Kita-Plätze angeboten.

Darüber hinaus hilft der ElternService AWO im Auftrag der DB z.B. mit der Vermittlung von Au-pairs oder Kinderfrauen. Bei der Pflege von Angehörigen wird den Mitarbeitern ebenfalls fachliche und organisatorische Hilfe angeboten. Die DB trägt die Kosten der Vermittlungsleistung.

Eine besondere Herausforderung für Familien mit Schulkindern stellen die langen Sommerferien dar. Deshalb bietet die DB seit 2011 an verschiedenen Standorten ein **Kinderferienprogramm** für Mitarbeiter-Kinder im Alter zwischen 6 und 12 Jahren an. Das Programm wird von pädagogischen Betreuern des Elternservice AWO durchgeführt wird.

Weibliche Karrieren in Männerdomänen fördern

Die Erhöhung des Frauenanteils kann jedoch nicht allein durch bessere Bedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familien gelingen. So hat der Konzernvorstand Anfang 2013 beschlossen, dass bei **Auswahlprozessen von Führungspositionen** mindestens eine geeignete Bewerberin berücksichtigt werden muss. Sollte konzernintern keine Frau gefunden werden, die den fachlichen sowie formalen Anforderungen der Vakanz entspricht, wird eine externe Suche durch Personalberater und Ausschreibungen angestoßen.

Im Rahmen der Führungskräftequalifizierung werden seit 2014 verstärkt Programme zur Unterstützung der Karrieren von Frauen angeboten.



Themendienst

Außerdem gibt es ein spezielles Mentoring-Programm, das sich an weibliche Führungskräfte mit ingenieurtechnischer Ausbildung richtet. Ziel ist es, die berufliche **Entwicklung von Ingenieurinnen in Führungspositionen** systematisch zu fördern. Die zweite Staffel läuft seit Mai 2015 unter der Schirmherrschaft von Ute Plambeck, Personalvorstand der DB Netz AG.

Frauen für die DB begeistern

Bereits bei der Personalgewinnung der DB wird der Ansatz verfolgt, Frauen verstärkt anzusprechen. Unter anderem wurden als Teil der Arbeitgeberkampagne „Kein Job wie jeder andere.“ **eigene Anzeigenmotive** für weibliche Zielgruppen entworfen. Porträts auf der Karrierewebseite www.deutschebahn.com/karriere berichten von den vielfältigen Berufs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

In technischen Berufen, die unterproportional häufig von Frauen ausgeübt werden, sucht die DB den **frühen Kontakt zu Kandidatinnen**. Um junge Frauen und Mädchen möglichst zeitig für die Mobilitätsbranche und ihre Berufe zu begeistern, nutzt die Deutsche Bahn ihre 300 Schulkooperationen und 100 Partnerhochschulen in Deutschland.

Durch Netzwerke Kulturveränderungen anstoßen

Die Erhöhung des Frauenanteils bei der DB ist auch ein Kulturentwicklungsprozess. So hat sich mit dem **Netzwerk „Frauen bei der Bahn“** eine Bewegung von aktuell mehr als 200 Mitarbeiterinnen der DB entwickelt, die sich lokal, standort- und bereichsübergreifend kennenlernen, austauschen, Erfahrungen teilen und sich gegenseitig unterstützen.

Die **Internationale DB-Managerinnen-Konferenz**, die erstmals im Januar 2016 in Berlin stattfand und seither jährlich ausgerichtet wird, dient ebenfalls der Vernetzung von Frauen. Dabei können die eingeladenen Top-Führungskräfte jeweils eine weitere Kollegin ihrer Wahl mitbringen.

Lohngerechtigkeit ist bei der DB Realität

Frauen und Männer in Führungspositionen verdienen bei der Deutschen Bahn gleich. Das ist das Ergebnis einer internen Prüfung des Konzerns. Die Unterschiede im Chefsessel sind geringfügig und fallen teilweise auch zugunsten der Frauen aus. Die DB überprüft jetzt jedes Jahr für ihre Führungskräfte, ob es Geschlechterunterschiede bei der Vergütung gibt.

Bei den tariflich gebundenen Mitarbeitern wird die Lohngerechtigkeit durch ein transparentes Tarifverträge sichergestellt.

Dagmar Kaiser
Sprecherin Personal
Tel. +49 (0) 30 297-61196
Fax +49 (0) 30 297-61195
presse@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse



Themendienst

Ausgezeichnet für Gender Diversity

Auch von außen wird wahrgenommen, dass die DB die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Unternehmen aktiv fördert. So hat das Forschungsinstitut Trendence die DB im Rahmen seiner Employer Branding Awards im Mai 2016 mit dem dritten Platz in der Kategorie „Gender Diversity“ ausgezeichnet. Nach Auffassung der Jury wahre die DB mit klugen Maßnahmen die Chancengleichheit im Unternehmen und überzeuge auch die jungen Talente davon, dass alle gleichermaßen gute Chancen auf Job und Karriere im Unternehmen haben.