

Themendienst

Vielfalt bei der Deutschen Bahn

Systematische Berücksichtigung von Frauen bei Auswahlprozessen für Führungspositionen • Flexible Arbeitsmodelle als Anreiz für Männer und Frauen • Unterstützung durch spezielle Mentoring-Programme

(Berlin, März 2015) Mit der Konzernstrategie DB2020 will die Deutsche Bahn bis zum Jahr 2020 nicht nur profitabler Marktführer und Umweltvorreiter sein, die DB will auch zu den zehn Top-Arbeitgebern in Deutschland gehören. Um dieses Ziel zu erreichen, will der DB-Konzern die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen, die Arbeitgeberattraktivität steigern und die Demografiefestigkeit fördern. Das Thema Vielfalt nimmt dabei eine zentrale Rolle ein und wird von der 2012 neu geschaffenen Abteilung Diversity Management vorangebracht. Mit einer Kombination aus flexiblen Arbeitsmodellen und systematischer Berücksichtigung bei Auswahlprozessen will die DB beispielsweise Frauen zielgerichtet fördern.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

Vielfalt bei der DB ist nicht nur für wirtschaftlichen Erfolg Grundvoraussetzung, sondern auch für eine gute Unternehmenskultur. Von den rund 200.000 DB-Mitarbeitern in Deutschland sind heute schon mehr als 46.000 Frauen. Das entspricht etwa 23 Prozent der Gesamtbelegschaft. In Führungspositionen liegt der Anteil bei 17,5 Prozent. Gleichzeitig hat die DB sich ehrgeizige Ziele gesteckt: Bis 2020 soll jede fünfte Führungsposition bei der Deutschen Bahn mit einer Frau besetzt sein; innerhalb der Gesamtbelegschaft soll bis dahin ein Viertel der Mitarbeiter weiblich sein. Diesen ambitionierten Zielen nähert sich der Konzern Schritt für Schritt, wenngleich nicht so schnell wie geplant. Ursprünglich sollten sie bis Ende 2015 erreicht sein.

Die DB bewegt sich in einer stark technikorientierten Branche mit vielen traditionellen Männerberufen, zum Beispiel in der Instandhaltung, im Ingenieurwesen, in der IT oder in der Logistik. Frauenanteile von 30 Prozent wie bei DB Projektbau sind gut, aber noch nicht ausreichend. Dennoch nimmt die DB unter den Eisenbahnverkehrsunternehmen in Europa bereits heute einen Spitzenplatz ein und arbeitet weiter aktiv an der Erhöhung des Frauenanteils über alle Ebenen und Konzern-Gesellschaften hinweg.

Seit 2011 hat die DB dazu vielfältige Aktivitäten und Maßnahmen angeschoben: Von flexiblen Arbeitszeitmodellen (Führung in Teilzeit), verbesserte Kinderbetreuung, zielgerichtetes Recruiting, ein Ingenieurinnen-Mentoring-Programm oder die Regelung für Frauen zur Nachbesetzung von Führungspositionen. Alle Maßnahmen wirken mittel- bis langfristig.

Auch Vielfalt in Führungspositionen wird bei der DB systematisch gefördert. Anfang 2013 hat der Konzernvorstand beschlossen, dass bei Auswahlprozessen von Führungskräftepositionen mindestens eine geeignete

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

Frau berücksichtigt werden muss. Sollte konzernintern keine geeignete Kandidatin gefunden werden, die den fachlichen sowie formalen Anforderungen der Vakanz entspricht, wird eine externe Suche durch Personalberater und Ausschreibungen angestoßen.

Wiedereinstiegsprogramm Train 2.0 für Frauen und Männer

Neu bietet die DB ein Wiedereinstiegsprogramm nach längerer Auszeit vom Job. Angesprochen sind vor allem Frauen, aber auch Männer, die nach der Familienpause wieder arbeiten wollen. Das Programm „Train 2.0“ geht über sechs Monate. Es 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. Familie, eine längere Reise oder Arbeitslosigkeit – die Gründe für die Auszeit spielen keine Rolle.

Vielfältige Einstiegsmöglichkeiten

Bereits bei der Personalgewinnung der Deutschen Bahn 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 Karrierewebsite www.deutschebahn.com/karriere berichten von den vielfältigen Berufs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Der Frauenanteil der eingestellten Trainees konnte hier von anfänglich 30 auf inzwischen rund 60 Prozent gesteigert werden. 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 Schulkoooperationen und 100 Partnerhochschulen in Deutschland. Eigene Rekrutierungsveranstaltungen der DB wie die „DB Summer School“ werden von jungen Frauen gut angenommen, die Quote liegt bei 50 Prozent. Nicht zuletzt wirbt die DB auf Messen mit einem speziellen Fokus auf Frauen als Arbeitnehmerinnen für die attraktiven Karrieremöglichkeiten im DB-Konzern.

Karriere mit Kindern: Mentoring-Programm für Nachwuchsführungskräfte

38 Führungs- und Nachwuchskräfte der Deutschen Bahn, die in Elternzeit gingen, haben in der Zeit von 2011 bis 2014 am Pilotprojekt Mentoring-Programm „Karriere mit Kindern – Innovative Modelle für Führungskräfte in der Familienphase“ teilgenommen. Das Programm wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Europäischen Sozialfonds gefördert und von der DB in Kooperation mit der Deutschen Telekom AG und der gemeinnützigen Organisation EAF Berlin durchgeführt. Ziel des Mentoring-Programms war es, Fach- und Führungskräften, die aufgrund von Elternzeit in einer beruflichen Auszeit waren, weiterhin bei ihrer Karriereentwicklung zu fördern. Themen dabei waren die eigene

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

Themendienst

Karriereplanung zur stärken sowie Selbstmarketing und Führung. Zwischenzeitlich ist das Pilotprojekt abgeschlossen und wird aufgrund der positiven Resonanz in unser DB-Trainings-Portfolio ab 2015 aufgenommen.

Im Juni 2013 startete die erste Staffel des Mentoring-Programms speziell für Ingenieurinnen. Ziel ist es, die berufliche Entwicklung von Ingenieurinnen in Führungspositionen systematisch zu fördern. Im Rahmen der ersten Staffel, die im September 2014 endete, konnten die Mentees ihre Kompetenzen ausbauen und ihr Bewusstsein für aktive Karriereplanung erfolgreich stärken – einige der Mentees haben bereits ihren nächsten Karriereschritt getan. Die zweite Staffel ist nun in Planung. Schon jetzt arbeiten zwei der 2011 vom Deutschen Ingenieurinnenbund e. V. ausgezeichneten 25 einflussreichsten Ingenieurinnen Deutschlands bei der Deutschen Bahn.

Flexibel arbeiten – orientiert an der jeweiligen Lebensphase

Die DB wird aktuellen und zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktive und flexible Arbeitsbedingungen bieten. Vor allem der im Dezember 2012 abgeschlossene Demografietarifvertrag bietet die wesentlichen Voraussetzungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Biografie durch mehr Teilzeitförderung und eine individuelle Gestaltung der Arbeitszeiten, orientiert an den Berufs- und Lebensphasen der Mitarbeiter.

Beschäftigte der DB sollen berufliche und familiäre Aufgaben wie die Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen noch besser vereinbaren können. Hierfür baut der Konzern gemeinsam mit der Stiftung BSW seine Kinderbetreuungsplätze 2013 auf rund 254 an elf Standorten aus. Dazu gehört, dass die DB im Herbst 2013 eine betriebliche Kindertagesstätte in Frankfurt/Main eröffnet. Sie bietet 90 Plätze an. Wer Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten braucht, kann sich an der ElternService AWO wenden. Bei der Pflege von Angehörigen bietet ebenfalls der ElternService AWO Mitarbeitern seine fachliche und organisatorische Hilfe an. Die DB bietet Sommerferienbetreuung für Kinder von DB-Mitarbeitern t an den Standorten Frankfurt am Main, Berlin und München.

Um der vielerorts etablierten Präsenzkultur entgegen zu wirken, werden neue und flexiblere Arbeitsformen und -modelle unterstützt. Führungskräfte wie Mitarbeiter können – da wo es betrieblich möglich ist – Arbeitszeit und -ort individuell an ihre Berufs- und Lebensphasen anpassen. Auch wird bei der DB für mehr Teilzeit in Führung geworben. Hier wird insbesondere das Delegationsmodell unterstützt, bei welchem die Führungskraft ihre Arbeitszeit auf bis zu 70 Prozent herunterfahren kann, indem Aufgaben an Mitarbeiter delegiert werden. Auf diese Weise wird die berufliche Belastung reduziert, um mehr Zeit für Kinder, Familie, Ehrenamt oder Privates zu haben.

Seit Januar 2012 bietet die DB ihren Führungskräften außerdem die Möglichkeit einer beruflichen Auszeit. Diese unterstützt einen Perspektivwechsel, gleicht Arbeitsbelastung durch neue bereichernde Erfahrungen im Privaten aus und

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

erhält so die Leistungskraft der Führungskräfte. Die Auszeit wird von der DB vorfinanziert und nach der Rückkehr innerhalb von drei Jahren vom Arbeitnehmer zurückgezahlt. Eine ähnliche Möglichkeit erhalten seit 2013 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Wie im Demografietarifvertrag vereinbart sind künftig befristete Auszeiten über das Langzeitkonto möglich, auch ohne einen Zweck angeben zu müssen. Außerdem können DB-Mitarbeiter ab 2013 Familienpflegezeit in Anspruch nehmen.

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit des örtlich flexiblen Arbeitens, auch im Home Office. Hierfür stehen eine Vielzahl von IT- und Telekommunikationslösungen im DB-Konzern zur Verfügung.

Interimsmanagement

Mit einer konzerneinheitlichen Regelung zur Gestaltung von Abwesenheit von Führungskräften bis zu einem Jahr (Interimsmanagement), unterstützt die Deutsche Bahn gezielt die Work-Life-Balance ihrer Führungskräfte. Gleichzeitig können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Führungskompetenzen als temporäre Vertreter von Führungskräften beweisen. Die Führungskräfte kehren später an ihren alten Arbeitsplatz zurück. Einschnitte im Geschäftsbetrieb lassen sich gezielt vermeiden, während interessierte Mitarbeiter neue berufliche Erfahrungen sammeln können. Von dem Programm profitieren sowohl berufstätige Mütter und Väter als auch jene Führungskräfte mit Interesse an einem Sabbatical. Das Instrument richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen Bahn aller Altersgruppen.