

DIVERSITY BEI DER DEUTSCHEN BAHN AG

VIELFALT AUCH IN DEN FÜHRUNGSEBENEN

Die Deutsche Bahn AG hat sich innerhalb der Konzernstrategie DB2020 das Ziel gesetzt, bis 2020 zu den zehn TOP-Arbeitgebern in Deutschland zu gehören. Das DGFP-Mitgliedsunternehmen will dabei für Frauen wie Männer, Menschen aller Altersgruppen und mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, vom Hauptschüler bis zum Akademiker gleichermaßen interessante Tätigkeiten bieten. Dazu soll die Personalpolitik stärker auf die individuellen Berufs- und Lebensphasen der Mitarbeiter/innen ausgerichtet werden. Dies wurde auch tariflich im Demografietarifvertrag verankert, der am 1. April 2013 in Kraft getreten ist.



ZAHLEN UND FAKTEN DEUTSCHE BAHN AG

Branche:	Mobilität und Logistik
Anzahl Beschäftigte:	ca. 200.000 in Deutschland (ca. 300.000 weltweit)
Anteil Frauen in der Belegschaft:	ca. 22% in Deutschland
Anteil Frauen in Führungspositionen:	ca. 17% in Deutschland*
Anteil Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund:	ca. 7% in Deutschland*
Anteil Mitarbeiter mit Behinderungen:	ca. 6%

(alle Zahlen Stand März 2013), *ohne Schenker Logistics, Schenker-Rail Töchter und DB International

REICHHALTIGER INSTRUMENTENKASTEN

Zu den konkreten Maßnahmen in Hinblick auf Diversity gehören Instrumente zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Als Beispiele seien Telearbeit und Familienpflegezeit, Elternzeit und Elternurlaub sowie Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen genannt. Auch eine besondere Teilzeit im Alter wurde vereinbart. Als weitere Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eröffnet die DB im Herbst eine betriebseigene Kita in Frankfurt mit 90 Plätzen. Bundesweit bietet der Konzern dann 230 Kita-Plätze an neun Standorten. Ebenfalls im Herbst startet zudem das Pilotprojekt „Ausbildung in Teilzeit“ für junge Mütter und Väter.



MENTORING-PROGRAMME FÜR FRAUEN

Eine offene Unternehmenskultur erhöht die Vielfalt in den Führungsebenen und steigert auch die Aufstiegschancen von Frauen. Das belegt die Ende Oktober 2012 veröffentlichte Studie „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“ der Fraunhofer-Gesellschaft, an der sich auch die Deutsche Bahn beteiligt hat. Frauen bilden daher einen wichtigen Schwerpunkt des Diversity-Managements bei der Deutschen Bahn: So soll der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft bis 2015 von 21 auf 25 Prozent und der Anteil weiblicher Führungskräfte von 16 auf 20 Prozent steigen. Dazu unterstützt die DB beispielsweise gezielt weibliche Potentialträgerinnen sowie Frauen in Führungspositionen durch spezielle Mentoring-Programme.

THEMATISIERUNG IN DER BELEGESCHAFT

Bewusstsein für den Nutzen von Vielfalt schafft die DB durch Veröffentlichungen in Mitarbeiterzeitungen und dem Intranet des DB-Konzerns sowie verschiedene Aktionen und zielgruppenspezifische Projekten wie beispielsweise am 1. Deutschen Diversity Tag (11. Juni 2013). Beim Wettbewerb „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt“ haben sich seit 2000 über 8.000 Auszubildende in unterschiedlichsten Projekten mit kultureller Vielfalt und Toleranz im Unternehmen und der Gesellschaft auseinandergesetzt. Die Ergebnisse werden in einem jährlich stattfindenden Wettbewerb vorgestellt und prämiert.

NÄCHSTE SCHRITTE

Im Dezember 2012 wurde bei der Deutschen Bahn die Abteilung für Diversity Management neu geschaffen. Als Organisationseinheit direkt beim Personalvorstand der DB etabliert, setzt sich das Team konzernweit für mehr Vielfalt ein. Nächste Schritte werden der Ausbau von Aktivitäten im interkulturellen Feld und bei der Zusammenarbeit zwischen den Generationen sein. Damit leistet die DB nach eigenen Angaben einen Beitrag zur Erreichung des Ziels, einer der TOP-Arbeitgeber in Deutschland zu werden.



Fotos: © Deutsche Bahn AG

FAZIT

- Die DB hat sich gemäß Konzernstrategie DB2020 das Ziel gesetzt, bis 2020 zu den zehn TOP-Arbeitgebern in Deutschland zu gehören.
- Die Ausrichtung der Personalpolitik auf die individuellen Berufs- und Lebensphasen der Mitarbeiter/innen soll dazu einen wichtigen Beitrag leisten.
- Eine offene Unternehmenskultur soll die Vielfalt in den Führungsebenen und auch die Aufstiegschancen von Frauen erhöhen.

KONTAKT

Bei Rückfragen können Sie sich gern an Eileen Becker
Assistentin Leiterin Diversity Management (HV)
E-Mail eileen.becker@deutschebahn.com wenden



WWW.DGFP.DE/VIELFALT



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.