

DB-Frauennetzwerk

Gemeinsam für mehr Frauen bei der Bahn



Ein Projekt von Frauen bei der Bahn: Fahrt des Female ICE im Mai 2022

Foto: DB AG/Anastasia Schuster

Franziska Fuchs, Verkehrspolitik Europa, Deutsche Bahn AG, Berlin

30 Prozent Frauen auf allen Führungsebenen des Konzerns – was mittlerweile in den Zielen der Deutschen Bahn fest verankert ist, geht zurück auf eine Forderung des Netzwerks „Frauen bei der Bahn“ – ein Netzwerk von Frauen für Frauen, für Weiterentwicklung und Sichtbarkeit. Gleichzeitig gibt es den Frauen der Deutschen Bahn eine Stimme und steht für den kulturellen Wandel hin zu mehr Diversität in der Kultur des Konzerns.



Entstanden ist das Netzwerk 2014: Einige engagierte DB-Kolleginnen wollten den Austausch speziell zwischen Frauen fördern, Wissen teilen und sich gegenseitig inspirieren. Aus der Initiative ist ein Netzwerk von mittlerweile über 5.000 Kolleginnen entstanden, das auch außerhalb der Deutschen Bahn wahrgenommen wird.

Den Rahmen für die Netzwerkarbeit gibt die gemeinsam entwickelte Vision mit dem Claim „Farbe und Erfolg“ vor. Das Symbol der Farbe drückt die persönliche Vielfalt und Lebendigkeit aus. „Erfolg“ steht für fortschrittliche und moderne Frauen, für unterschiedliche Teams und gemischte Führung. Denn es ist empirisch erwiesen: Diverse Team sind erfolgreicher.

Agil und selbstbestimmt

Basis der Netzwerkarbeit sind abwechslungsreiche Veranstaltungen zur Vernetzung und zum Austausch. Jede*r kann sich bei Frauen bei der Bahn einbringen, Wissen und Erfahrungen teilen oder eine Diskussion initiieren. Während bis 2019 regionale Aktivitäten und Live-Treffen mit Gästen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik im Mittelpunkt standen, hat sich der Wirkungskreis des Netzwerks in den letzten drei Jahren stark verändert. Der Wechsel auf virtuelle Formate führte zu einer starken Zunahme sowohl in der Teilnehmenden-Anzahl als auch in der Diskussion zu aktuellen Themen.

Auch organisatorisch hat sich der Fokus von der regionalen Betreuung und Verantwortung verschoben: Ein Organisationsteam aus 16 Kolleginnen aus ganz Deutschland steuert übergreifend die Aktivitäten und Projekte des Netzwerks. Dieses sogenannte „Kernteam“ ist das organisatorische Herz von Frauen bei der Bahn.

Unterstützt von zahlreichen aktiven Kolleginnen aus dem Netzwerk hat sich eine Projektorganisation gebildet, die sich je nach Thema agil zusammenfindet. Alle Engagierten im Netzwerk betreuen und realisieren die Projekte ehrenamtlich, neben ihren sonstigen Verpflichtungen aus den regulären Arbeitsaufgaben.

Sichtbare Erfolge: „Bewegende Frauen am Zug“

2022 war für das Netzwerk ein besonders erfolgreiches Jahr, mit dem Female ICE als aufmerksamkeitsstarkem Höhepunkt: Am 11. Mai fuhr zum ersten Mal ein Female ICE quer durch Deutschland. Unter dem Motto „Bewegende Frauen am Zug“ wurde dieser ICE nahezu komplett von weiblichem Personal betrieben und bewegt. Die „bewegenden Frauen im und am Zug“ standen an diesem Tag im Mittelpunkt und symbolisierten, dass Frauen bei der Bahn tagtäglich Großes leisten. Sie stützen die starke Schiene und sie sind maßgeblich für den Unternehmenserfolg und ein diverses Miteinander.

Unsere Vision: Starke Frauen für eine starke Schiene

Warum brauchen wir das Frauennetzwerk?

- Bis 2024 sollen mindestens **30% Frauen** auf allen Führungsebenen im Konzern vertreten sein.
- Das Netzwerk übernimmt **Verantwortung** und beteiligt sich an der Konkretisierung von Maßnahmen zur Frauenförderung im Konzern.
- Das Frauennetzwerk macht die Frauen im Unternehmen **sichtbarer** und damit die Schiene stark.

Wer sind wir?

- Unser Netzwerk steht **allen Frauen** im Konzern offen und ist regional organisiert.
- Wir sind keiner politischen Richtung verpflichtet.
- Wir sind kein Verein, wir erheben keine Mitgliedsbeiträge, wir sind **selbstorganisiert**.

Was wollen wir?

- Wir wollen **Transparenz** zur Zielerreichung und ein regelmäßiges Monitoring durch den DB-Vorstand.
- Wir tragen aktiv dazu bei, dass Frauen im Konzern stärker **gefördert** werden.
- Wir **tauschen unsere Erfahrungen** aus und bauen unser Netzwerk intern und extern aus.
- Unser Engagement im DB-Frauennetzwerk wird im Konzern als **Arbeitszeit** anerkannt.

Welche Regeln geben wir uns?

- Wir gehen **wertschätzend**, offen und vertrauensvoll und **konstruktiv** miteinander um.
- Wir bringen uns **aktiv** in das DB-Frauennetzwerk ein.
- Mit Stakeholdern pflegen wir eine wertschätzende **Zusammenarbeit auf Augenhöhe**.
- Wir arbeiten **regional und standort- bzw. geschäftsfeldübergreifend** in Teams zusammen.

Quelle: Frauen bei der Bahn/Foto: DB AG/Anastasia Schuster

Die Vision von Frauen bei der Bahn bildet den Rahmen für eine erfolgreiche Netzwerkarbeit

Im Zug und entlang der Strecke, an Bahnhöfen, Betriebszentralen, Baustellen und Stellwerken, unterstützten mehr als 500 DB-Frauen den Female ICE. Morgens begann der eigens gebrandete Zug mit 50 Sonderfahrgästen in München seine Fahrt nach Berlin. Im Zug und entlang der Strecke sorgte ein vielfältiges Programm für spannende Impulse und abwechslungsreiche Eindrücke. Zum abschließenden Höhepunkt in Berlin begrüßten die Regierende Bürgermeisterin von Berlin Franziska Giffey und DB-Personalvorstand Martin Seiler den ICE mit einem stimmungsvollen Event am Gleis.

Der Female ICE war ein einmaliges Projekt, das bis heute nachwirkt und dem DB-Frauennetzwerk viel öffentliche Beachtung eingebracht hat. Daraus entstanden ist ein intensiver Austausch mit anderen Frauennetzwerken wie dem der Deutschen Telekom oder der Allianz pro Schiene. Ähnliche Projekte sollen folgen und das Engagement fortsetzen.

Bereits mit schöner Regelmäßigkeit etabliert sind zwei weitere Projekte des DB-Frauennetzwerks: Seit nunmehr fünf Jahren organisiert das Netzwerk ein zwölfmonatiges Mentoringprogramm, das speziell auf die Entwicklung von Potentialträgerinnen zugeschnitten ist. Im März dieses Jahres, mit unmittelbarem Bezug zum Weltfrauentag am 8. März, startet es bereits in die sechste Runde.

173 Bewerbungen allein in diesem Jahr zeugen vom Erfolg und der Nachhaltigkeit des Programms. Mithilfe erfahrener Führungskräfte aus den obersten Ebenen des DB-Konzern erarbeiten sich die Teilnehmerinnen wirksame Strategien und Hebel zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Damit fördert Frauen bei der Bahn die Karrierewege von weiblichen Führungstalenten ganz im Sinne des Konzernziels von 30 Prozent Frauen in Führung.

Die Regierende Bürgermeisterin von Berlin Franziska Giffey und DB-Personalvorstand Martin Seiler begrüßen den Female ICE am Berliner Hauptbahnhof



Mit Unterstützung des Personalvorstands hat Frauen bei der Bahn in 2021 den DB-internen Award „Impuls – Frauen bei der Bahn“ konzipiert und erstmals ausgelobt. 2022 wurde er zum zweiten Mal vergeben, an vier starke Kolleginnen, die engagiertes Vorbild für Frauen im Konzern sind. Solche Vorbilder sichtbar zu machen und für ihr Engagement auszuzeichnen, damit ermutigt das Netzwerk andere Frauen, ihrem Beispiel zu folgen.

Als starke Impulsgeber*innen haben 2022 inspiriert und motiviert: Hoda Karimian & Wencke Wallstein, Isabelle Armani und Janina Pfeiffer. Sie erhielten die Auszeichnung mit der eigens im 3D-Druckverfahren hergestellten Trophäe im Rahmen des Diversity Summits der Deutschen Bahn, bei einer feierlichen Zeremonie im Kaiserbahnhof der DB Akademie.

Die Gewinnerinnen des Impuls-Awards 2022 (von links): Hoda Karimian, Wencke Wallstein, Isabelle Armani und Janina Pfeiffer



Quelle: Frauen bei der Bahn

Die Erfolgsfaktoren: Unterstützung der Top-Ebene

Das Engagement der Kolleginnen im Kernteam, projektbezogene Zusammenarbeit in agilen Teams sowie Unterstützung von Vorstand und Management des DB-Konzerns, dies sind die Erfolgsfaktoren der Netzwerkarbeit von Frauen bei der Bahn. Seit September 2022 sind die Konzernvorstände Evelyn Palla und Dr. Michael Peterson als „Schirm-Tandem“ für Frauen bei der Bahn aktiv. Zuvor hatte sich der damalige Infrastrukturvorstand Ronald Pofalla als Schirmherr intensiv für das Netzwerk engagiert.

Gerade aufgrund der ehrenamtlichen Tätigkeit der Aktiven ist das Bekenntnis des Managements zum Netzwerk wesentlich, um die Netzwerkarbeit erfolgreich fortzusetzen. Denn bei gewachsener Netzwerkgröße werden auch die Aufgaben zahlreicher und nicht immer zeigt das Arbeitsumfeld Verständnis und Akzeptanz für das Engagement der Aktiven.

Um die Netzwerkarbeit inhaltlich erfolgreich weiter treiben zu können, war eine administrative Unterstützung für das Mitgliedermanagement wesentlich. Mit innovativen Ideen und persönlicher Unterstützung einiger Leiterinnen ist es gelungen, eine Back Office Stelle für das Netzwerk zu sichern. Dies ist nur ein Beispiel, wie sich viele Manager*innen der Deutschen Bahn für und im Netzwerk engagieren. Über Sponsoring, Mentoring-Tätigkeiten oder persönliche Impulse schaffen sie die Grundlage für die Anerkennung und Fortsetzung der Arbeit von Frauen bei der Bahn.

Starke Frauen – Starke Schiene

Zu einer erfolgreichen Netzwerkarbeit gehört es auch, klare Forderungen zu stellen. Auf der Jubiläumsfeier zum fünfjährigen Bestehen des Netzwerks im August 2019 übergab Frauen bei der Bahn dem DB-Vorstand fünf Forderungen zur Frauenförderung. An erster Stelle stand der Anspruch, dass die Deutsche Bahn bis 2024 mindestens 30 Prozent Frauen auf allen Führungsebenen vorweisen sollte. Als symbolische Zustimmung unterzeichnete Dr. Richard Lutz die Annahme der Forderungen noch vor Ort. Im März 2020 bestätigte der DB-Vorstand die geforderte Zielquote mit einem passenden Vorstandsbeschluss.

Viele zielführende Maßnahmen hat der Konzern seitdem angestoßen, z.B. die persönlichen Leistungsbeiträge der Führungskräfte für mehr Frauen in Führung. Damit ist es bereits gelungen, den Frauenanteil auf den obersten Führungsebenen des Konzerns auf über 26 Prozent zu steigern. Offiziell berichtet werden aktuell nur die zwei Ebenen unterhalb von Vorstand und Geschäftsleitung. Ganz bewusst hat Frauen bei der Bahn allerdings auch die weiteren Führungsebenen in den Fokus genommen. Auch dort sind mindestens 30 Prozent Frauen in Führung nötig, um mittelfristig zu gleichen Besetzungschancen für Frauen zu kommen.

Nur wenn in der gesamten Kaskade ausreichend Frauen befördert werden, wird das interne Potenzial optimal für Nachbesetzungen genutzt. Die Initiative #WirSindSchonDa knüpft daran an – interne Potenziale erkennen, halten und befördern, damit jede und jeder dort tätig ist, wo er/sie den größten Mehrwert bieten kann.

Ausblick

Die DB ist auf einem guten Weg, aber es bleibt noch ein großes Stück zu gehen. Seine Aufgabe sieht das Netzwerk darin, aufmerksam zu machen, wo es noch hakt – wo Arbeitsbedingungen nicht motivierend ausgestaltet werden, wo Entwicklungen stocken, wo wenig Frauen in Führung sind trotz überproportionalem Frauenanteil oder Frauenzielquoten bei Null stehen.

Konkrete Beispiele, die sich noch verbessern lassen: wenn im Arbeitsumfeld mehr Druck besteht als Motivation; wenn Kolleg*innen in der Familienzeit keine Einbindung erfahren oder bei Wiedereinstieg nicht an ihre Entwicklungen anknüpfen können; wenn Talente nicht gesehen werden und deshalb ihre Karriere extern weitergehen; wenn Frauen, die genau wissen, wohin sie wollen, keine Chance erhalten.

Frauen bei der Bahn möchte den betreffenden Personen eine Stimme geben, sie verstärken und in die Diskussion mit der Unternehmensleitung einbringen. Jede*r Mitarbeitende sollte wissen, dass ihr bzw. ihm



Der Vorstandsvorsitzende Dr. Richard Lutz unterschreibt die fünf Forderungen des DB-Frauennetzwerks

alle Entwicklungsmöglichkeiten offenstehen – ob mit Familie oder ohne, in Führung oder nicht und unabhängig von Alter und Geschlecht.

Auch wenn das Netzwerk einen Fokus auf die Frauen legt, ergeben sich durch die Forderungen und Aktivitäten des Netzwerks starke positive Auswirkungen auf den gesamten DB-Konzern: Bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, verbesserte Arbeitsbedingungen und Diskussionskultur sowie ein besseres Miteinander. Dass es ein Frauennetzwerk gibt und dass der DB-Vorstand und das Management in den Dialog mit dem Netzwerk gehen, ist letztendlich ein guter Treiber, um das Image der Deutschen Bahn als Arbeitgeberin nachhaltig zu beeinflussen. Letztendlich profitieren alle Geschlechter von den Diskussionen. ■

Kontakt und Infos

Wenn auch Sie sich beim Netzwerk „Frauen bei der Bahn“ einbringen möchten, nehmen Sie gerne Kontakt auf:

frauen@deutschebahn.com

Wer die Aktivitäten des Netzwerks verfolgen möchte, findet Frauen bei der Bahn:

- auf LinkedIn (Gruppe „The DB Women's Network“)
- auf Instagram ([db_frauenbeiderbahn](https://www.instagram.com/db_frauenbeiderbahn/)).

Informationen zum Female ICE unter:

www.bewegendefrauenamzug.de