



Erfolgsfaktor Vielfalt

Diversity Management im DB-Konzern

Wann Diversity Management eine Rolle spielt, wird in verschiedenen Situationen im Arbeitsalltag erlebbar

Der Vorstand hat zum Sommerfest eingeladen. Alle Mitarbeiter dürfen ihre Familien mitbringen. Nils kommt mit seinem Lebenspartner. Ihre Kollegen tuscheln und machen derbe Witze. Bisher war Nils im Kollegenkreis nicht geoutet.

Wie verhalten Sie sich?



Sie sind Führungskraft und Ihr wichtigster externer Kunde stellt Bedingungen bezüglich seiner Kontaktperson. Er möchte nur männliche Kundenberater haben.

Was denken Sie darüber?



Ihr Team besteht aus sieben Mitarbeiter/innen. Eine Kollegin konvertiert zu einer anderen Religion und kann deshalb an bestimmten Feiertagen nicht arbeiten. Das hat Auswirkungen auf den Schichtplan, auch auf die Verteilung der Wochenenddienste. Sie halten ein Arbeitsgruppentreffen ab und diskutieren die neue Situation.

Was denken Sie?



Die leistungsstärksten Mitarbeiter/innen in Ihrem Team sollen an einer einjährigen Weiterbildung teilnehmen. Ihr bester Mitarbeiter wird spätestens in drei Jahren in Rente gehen.

Wen fördern Sie?



Unser Zukunftsbild: Diversity bei der DB ist gelebte Praxis im Arbeitsalltag

1.

Sichtbares **Engagement** für Vielfalt
beim **Top Management**

7.

Rahmenbedingungen ermöglichen eine
**ausgewogene Balance von Beruf und
Biografie**

2.

Mitarbeiter verhalten sich
wertschätzend, respektvoll und
**offen gegenüber Vorgesetzten,
Kollegen und Kunden**

6.

Abteilung **Diversity Management** ist
Sparringspartner und **Berater** der
Führungskräfte

3.

Auf allen **Hierarchieebenen** und in allen
Jobfamilien steigt der **Frauenanteil**
automatisch an

5.

Führungskräfte fördern ihre Mitarbeiter
aufgrund ihrer **Kompetenz** –
**unabhängig von Geschlecht, Alter,
Herkunft, sexueller Orientierung und
physischen Fähigkeiten**

4.

Tragfähige **Netzwerke** unterstützen die
Interessen einer vielfältigen Belegschaft und
werden als **Sounding Boards** ernst genommen



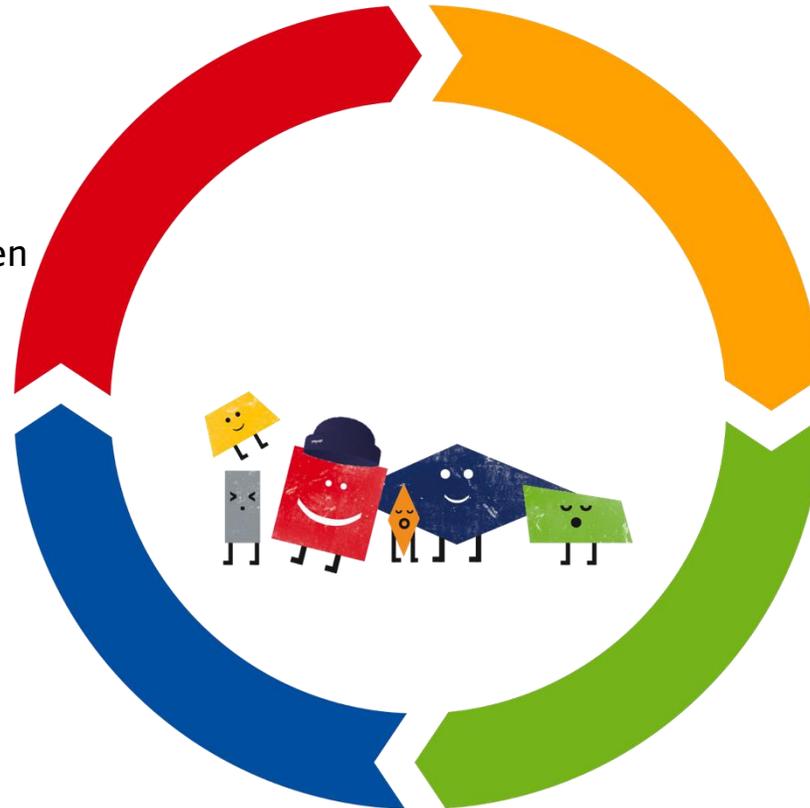
Ein sichtbares und aktives Diversity Management trägt zum Unternehmenserfolg der DB bei ...

Mitarbeiterzufriedenheit

Mitarbeiterzufriedenheit steigt, wenn die Beschäftigten ihre Bedürfnisse nach optimaler Potenzialentfaltung und Rollenausübung erfüllen können

Unternehmensethik

Diversity Management gewinnt an Bedeutung im Zusammenhang mit Ausschreibungen, Einschätzungen von Ratingagenturen (GRI) etc.



Arbeitgeberimage

DB positioniert sich als attraktiver Arbeitgeber durch ein sichtbares und aktives Diversity Management

Erschließung von Kunden & Märkten

Eine vielfältige Belegschaft sichert den Zugang zu vielfältigen Kunden und internationalen Märkten durch ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Handeln der Mitarbeiter*innen

... und wird dem in der DB 2020 formulierten Ziel gerecht, Top Arbeitgeber zu werden



Vision

Wir werden das weltweit führende Mobilitäts- und Logistikunternehmen

Nachhaltiger Unternehmenserfolg und gesellschaftliche Akzeptanz

Nachhaltigkeitsdimension

Profitabler Marktführer
Ökonomie



- Kunde und Qualität
- Profitables Wachstum

Top-Arbeitgeber
Soziales



- Kulturwandel/Mitarbeiterzufriedenheit

Umwelt-Vorreiter
Ökologie



- Ressourcenschonung/
Emissions- und Lärm-
reduktion

**Stoß-
richtung**



Schon heute ist die DB ein vielfältiger Konzern



Beschäftigte bei der DB weltweit , absolut	308.373
Beschäftigte bei der DB in Deutschland , absolut	195.378
Führungskräfte bei der DB in Deutschland, absolut	3.261
Beamte bei der DB in Deutschland, absolut	26.292
<hr/>	
Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft , Prozent	22,8
Frauenanteil an Führungspositionen , Prozent	18,3
<hr/>	
Beschäftigte der DB außerhalb Deutschlands , absolut	112.995
Anzahl der Länder , in denen DB-Mitarbeiter beschäftigt sind	67
Anzahl der Sprachen bei der DB weltweit	36
Anzahl der Kulturen bei der DB in Deutschland	über 100
Beschäftigte in Deutschland mit Migrationshintergrund , Prozent	9,0
<hr/>	
Altersdurchschnitt bei der DB, Jahre	45,7
Anteil der Mitarbeit unter 30 Jahre , Prozent	12,6
Anteil der Mitarbeiter über 50 Jahre , Prozent	43,9
<hr/>	
Anteil Schwerbehinderte bei der DB, Prozent	6,2

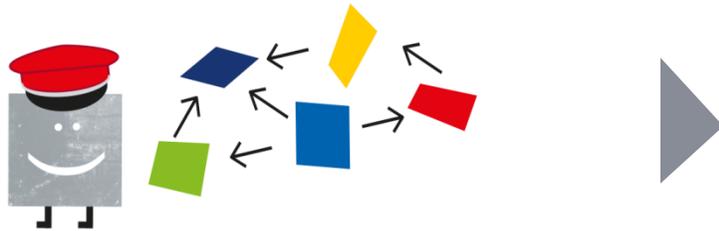
In der Umsetzung steht beim Diversity Management die Wertschätzung von Einzigartigkeit im Vordergrund

Diversity stellt das Mosaik von Menschen dar, die eine Vielfalt von Lebens- und Berufserfahrung, Sichtweisen und Werten als Kapital in ihren Arbeitsbereich einbringen. Diversity Management bedeutet die gezielte Wahrnehmung, das aufrichtige Wertschätzen und das bewusste Nutzen von Unterschieden.“

Deutsche Gesellschaft für Diversity Management

Diversity Management ist Führungsaufgabe

- Kompetenzen sind auf mehreren Ebenen erforderlich



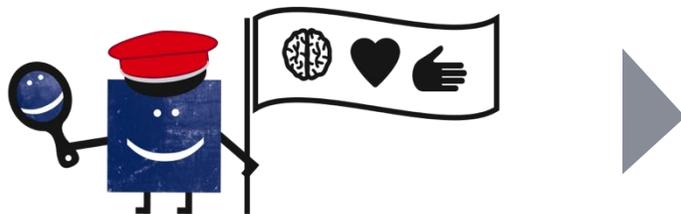
Management

- Entwicklung von Diversity Strategie und -Zielen im Rahmen der bestehenden Strategieprozesse
- Verbindlichkeit durch konzernweite Konzepte und Initiativen
- Implementierung und nachhaltige Verankerung durch die Geschäftsfelder



Führung

- Führung von Beschäftigten mit vielfältigen individuellen Voraussetzungen, Identitätsbezügen und Bedürfnissen
- Gestaltung von Kommunikation und Zusammenarbeit
- Diversity Management als Prozess im eigenen Verantwortungsbereich umsetzen



Selbstführung

- Reflexion der eigenen Werte, Haltung und Wahrnehmungsmuster und Bewertungsmaßstäbe
- Führung der eigenen Person im Hinblick auf die Akzeptanz und Wertschätzung einer von Vielfalt geprägten Unternehmenskultur
- Bewusstsein für innere Konflikte

Der Weg zu einem aktiven Diversity Management führt über ein transformationales Führungsverständnis

DIVERSITY MANAGEMENT ALS AUSDRUCK TRANSFORMATIONALER FÜHRUNG

„Ich habe einen Traum, dass meine vier Kinder eines Tages in einer Nation leben werden, in der man sie nicht nach ihrer Hautfarbe, sondern nach ihrem Charakter beurteilen wird.“

Dr. Martin Luther King



Vorbild/Vorleben:

Identifikation mit den Kerngedanken des Diversity Managements, Mut sich für Vielfalt zu entscheiden, durch Wertschätzung und Respekt überzeugen, Rahmenbedingungen gestalten

Inspiration:

Offene, neugierige Haltung gegenüber fremden Normen, Werten und Verhaltensweisen, Diversity-Maßnahmen engagiert und verbindlich umsetzen

Geistige Anregung:

Aufdecken von Vorurteilen und Stereotypisierungen, Förderung von vielfältigen Perspektiven als Potenzial für Kreativität und Innovation

Individuelle Behandlung:

Individuelle Kompetenzen, Möglichkeiten und Bedürfnisse erkennen und Mitarbeitern die Chance geben, ihre Potenziale im Rahmen dieser Bedingungen zu entfalten

Das zentrale Diversity Management der DB entwickelt strategische Projekte zum nachhaltigen Nutzen von Vielfalt



DIMENSIONEN

Vielfalt der Geschlechter

- Frauenanteil Führungspositionen steigern
- Karrieren mit Kindern fördern
- Väter in ihrer Rolle stärken

Vielfalt der Kulturen

- Willkommenskultur entwickeln
- Interkulturellen Dialog fördern
- Sprachkenntnisse nutzen



Vielfalt der Generationen

- Altersunabhängige Karrierechancen ermöglichen
- Demografiemanagement ausbauen
- Generationsübergreifende Zusammenarbeit nutzen



HANDLUNGSFELDER

1. Bewusstsein schaffen

- Kulturprozess begleiten
- Kommunikation in DB-Medien
- Workshops mit Zielgruppen

2. Führungskräfte und Mitarbeiter befähigen

- Trainings
- Netzwerke
- Best-Practice-Beispiele

3. Rahmenbedingungen sicherstellen

- Personalprozesse diversity-gerecht gestalten

Rückblick 2015: Aktivitäten des Diversity Managements

2015

3. Deutscher Diversity Tag



Start „Generationenmanagement Workshops“



Diversity Konferenz

Interkultureller Kalender



Beschluss Vorstand zur Umsetzung des Gesetzes

Jan Feb März Apr Mai Juni Juli Aug Sep Okt Nov Dez

Campus DB

Thema „Generationenmanagement“



Wiedereinstieg nach Elternzeit



Train the Trainer



Start Mentoring Programm „Karriere mit Kindern“

Entwicklung Dashboard und Maßnahmenpläne zur Steigerung des Frauenanteils

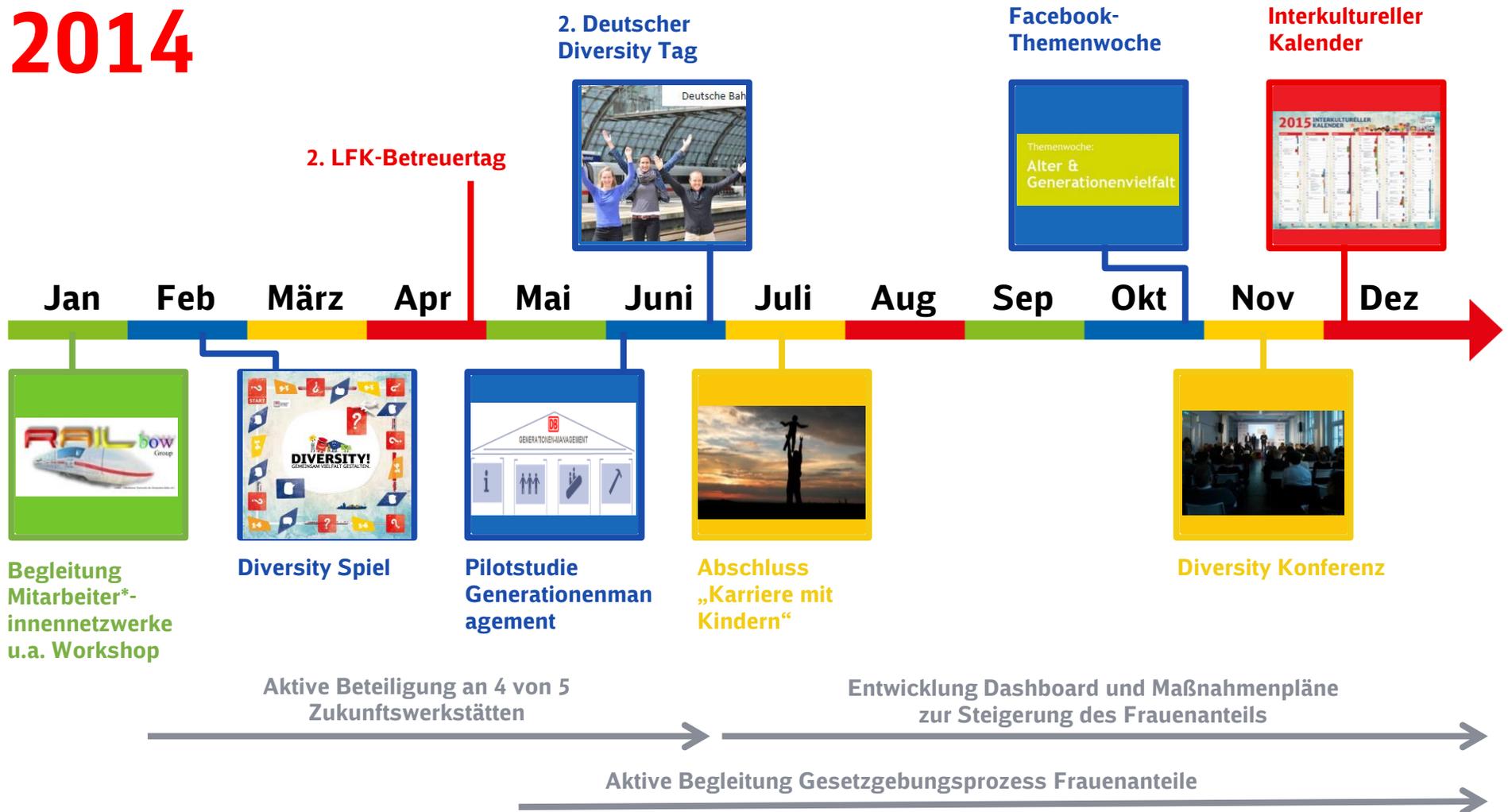
Aktive Begleitung Gesetzgebungsprozess Frauenanteile

Unterstützung von DB-Netzwerken: Vätternetzwerk, Top-Managerinnen, RAILbow, DB Cultures, Elternnetzwerk

Vorbereitung Frauenkonferenz, Leitfaden geschlechtergerechte Sprache, KBV

Rückblick 2014: Aktivitäten des Diversity Managements

2014



Rückblick 2013: Aktivitäten des Diversity Managements

2013

1. Deutscher Diversity Tag



Synergiewerkst. „Roll out Diversity“



Diversity Konferenz/Slam

