

Gehen Frauen im ÖPNV künftig in Führung? Projekt unterstützt Mitarbeiterinnen

Der demografische Wandel und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte fordern auch von Verkehrsunternehmen in den kommenden Jahren vielseitige Aktivitäten. Ein Handlungsschwerpunkt ist in diesem Kontext die Förderung weiblicher Beschäftigter. Dazu gehören zum einen die generelle Steigerung des Frauenanteils an der Beschäftigtenzahl und zum anderen die verstärkte Etablierung von Frauen in Führungspositionen.

In diesem Extra von „ÖPNV aktuell“ berichtet **Ulrike Weber** von **Prospektiv** über das Projekt **„Frauen gehen in Führung – Aufstiegsorientierung von und für Mitarbeiterinnen in Verkehrsunternehmen“**. Das Forschungs- und Beratungshaus hat das Projekt, das Ende April abgeschlossen wurde, geleitet.

„Im ÖPNV sind Frauen in Führungspositionen noch stark unterrepräsentiert. Branchenweite beziehungsweise unternehmensübergreifende Statistiken zum Anteil von Frauen in ÖPNV-Unternehmen existieren nicht. Erschwerend für weitere Vergleiche sind die erheblichen Unterschiede bei den Unternehmensgrößen. In 2011 beliefen sich Schätzungen zum Anteil von Frauen in Führungspositionen in großen Unternehmen auf etwa 10 %, in kleineren Unternehmen zum Teil auf unter 5 %.

Vor diesem Hintergrund wurde von **Prospektiv**, der **VDV-Akademie** und **B3-Beyrow Business Beratung** 2011 das Projekt „Frauen gehen in Führung – Aufstiegsorientierung von und für Mitarbeiterinnen in Verkehrsunternehmen“



„Wenn man sich nicht traut, kann man keine guten Sachen machen“, sagte Tuana (9) am Schreibtisch von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig anlässlich eines Besuchs am türkischen „Tag des Kindes“ im April im Ministerbüro. Ob sie das schon auf ihre künftige Karriere bezogen gemeint hat?

initiiert. An dem Projekt, welches innerhalb der Bundesinitiative „Gleichstellen“ (gefördert vom **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** sowie dem **Europäischen Sozialfonds**) durchgeführt wurde, beteiligten sich die ÖPNV-Unternehmen **Bremer Straßenbahn (BSAG)**, **Kölner Verkehrs-Betriebe (KVB)**, **Mobiel Bielefeld**, der Verkehrsbetrieb der **Stadtwerke Hamm** und der Verkehrsbetrieb der **Stadtwerke Osnabrück**.

In diesen Unternehmen gab es vor Projektstart bereits erste Ansätze zur Förderung der Gleichstellung von Frauen. Der Anteil weiblicher Führungskräfte innerhalb der Unternehmen bewegte sich zu diesem Zeitpunkt zwischen knapp 7 % und 18 %.

Neben dem Wunsch, mehr Bewerberinnen für Führungspositionen zu gewinnen, verfolgten die Unternehmen

das Ziel, die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zu verbessern und den Anteil der weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen bis 2014 um etwa 5 % zu erhöhen.

IN DIESER AUSGABE:

Experten: Antworten zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ Seite 15

Trotz Nachwuchsproblem: Renteneintrittsalter von Ingenieuren ist gesunken Seite 15

Mangelware: Strategie zur Personalrekrutierung und Bewerbermanagement Seite 16

Generation Y: Wertewandel zugunsten der Work-Life-Balance wichtig Seite 17

Matthias Botta im Interview: Zeitarbeit hat Zukunft Seite 18

Ulrike Weber, Prospektiv



„Frauen in Führungspositionen sollten auch in Verkehrsunternehmen selbstverständlich sein. Aber: je höher die Position, desto ‚dünner die Luft‘. Die Verkehrsunternehmen, die die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in ihrer Unternehmensstrategie berücksichtigen, werden Pioniergewinne gegenüber Unternehmen erlangen, die dies noch nicht tun. Dazu hat das Projekt einen nachhaltigen Beitrag geleistet.“

ÖPNV aktuell | 11.7.2014 | zp

Im Rahmen von modularen Seminaren, persönlichen Coachings und Netzwerktreffen wurden den Mitarbeiterinnen Anforderungen und Inhalte von Führungspositionen vorgestellt und Ihnen damit eine Entscheidungsgrundlage für oder gegen eine solche Position gegeben.

Die Auswahl der teilnehmenden Mitarbeiterinnen erfolgte in den Modellunternehmen sehr unterschiedlich, etwa durch interne Bewerbungsverfahren, individuelle Ansprache oder auch Auslosung.

Personalberater kamen dabei nicht zum Einsatz. Insgesamt nahmen 87 Mitarbeiterinnen unterschiedlicher Alters- und Berufsgruppen wie dem Fahrdienst (54 %), der Verwaltung (27 %) und dem Verkehrsmanagement/Werkstattbereich (19 %) an den Qualifizierungen teil. Die Netzwerktreffen boten den Frauen Gelegenheit, sich über

die eigene Region hinaus über Berufe und Unternehmen mit Aufstiegsmöglichkeiten auszutauschen und zu informieren. Diese Treffen werden mit Unterstützung der VDV-Akademie und der Verkehrsunternehmen nun nach Projektende weitergeführt und auch für interessierte Frauen anderer Verkehrsunternehmen geöffnet.

Unterstützend zu den genannten Qualifizierungen der Mitarbeiterinnen sollten auch innerhalb der Modellunternehmen bessere Voraussetzungen für die Aufstiegsbereitschaft und die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen geschaffen werden. Es fanden Workshops mit Führungskräften, Per-

Wandel“ und „Arbeitgeberattraktivität“ statt.

Ziel war es, historisch gewachsene Strukturen sowie tradierte Sicht- und Verhaltensweisen aufzubrechen und damit die Chancengleichheit von Frauen in den Unternehmen zu verbessern.

Zum Ende des Projekts

■ erhöhte sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten in vier von fünf Unternehmen bei teilweise gleichbleibenden Beschäftigtenzahlen

■ reduzierte sich zwar die Anzahl der Führungskräfte in vier von fünf Unternehmen insgesamt, allerdings erhöhte sich der Anteil der weiblichen Führungskräfte im Vergleich zum Projektbeginn um 1 bis 12 %.

Ob Frauen in Führungspositionen bleiben beziehungsweise ihr Potenzial für Spitzenpositionen genutzt werden kann, ist auch davon abhängig, ob attraktive Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zur Karriereförderung, die Frauen an das Unternehmen binden, angeboten werden.

Die Aufgabe, das erhebliche Potenzial hervorragend qualifizierter Frauen verstärkt zur Sicherung des Fach- und Führungskräftebedarfs zu nutzen, stellt für viele Unternehmen in der männerdominierten Verkehrsbranche eine große und noch nicht bewältigte Herausforderung dar.

Dieser Aufgabe müssen sich die Verkehrsunternehmen stellen – einige befinden sich auf einem guten Weg!“

ÖPNV aktuell | 11.07.2014 | Kerstin Zapp

Michael Weber-Wernz, VDV-Akademie



„Als Bildungseinrichtung des Verbands Deutscher Verkehrsunternehmen ist es uns ein großes Anliegen, die Unternehmen in ihrer Personal- und Bildungsarbeit zu unterstützen. In diesem Projekt hatten und haben wir die Chance, ganz gezielt, über

einen längeren Zeitraum und in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen, Mitarbeiterinnen zu qualifizieren, was letztendlich zu einem echten Mehrwert für alle Beteiligten geführt hat.“

ÖPNV aktuell | 11.7.2014 | zp

sonalverantwortlichen und Betriebsräten zu den Themen „Erkennung von Potenzialen“, „Demografischer

ifp | Personalberatung
Managementdiagnostik

[2014 » 50 Jahre ifp!]

» DIE PERSÖNLICHKEIT ENTSCHIEDET. «

Wir begleiten Verwaltungen und ihre Tochterunternehmen sowie Energieversorger bei der Suche und Auswahl von Führungskräften. Unsere Erfahrung im Suchen und Finden verbinden wir mit einer fundierten Beurteilungsmethodik als Basis für eine objektiv nachvollziehbare, optimale Personalentscheidung.

Margarete Heidler, Partnerin

Branchenteam Verwaltungen und ihre Tochterunternehmen / Energieversorger
0221-20506-110, margarete.heidler@ifp-online.de, www.ifp-online.de

