

braucht

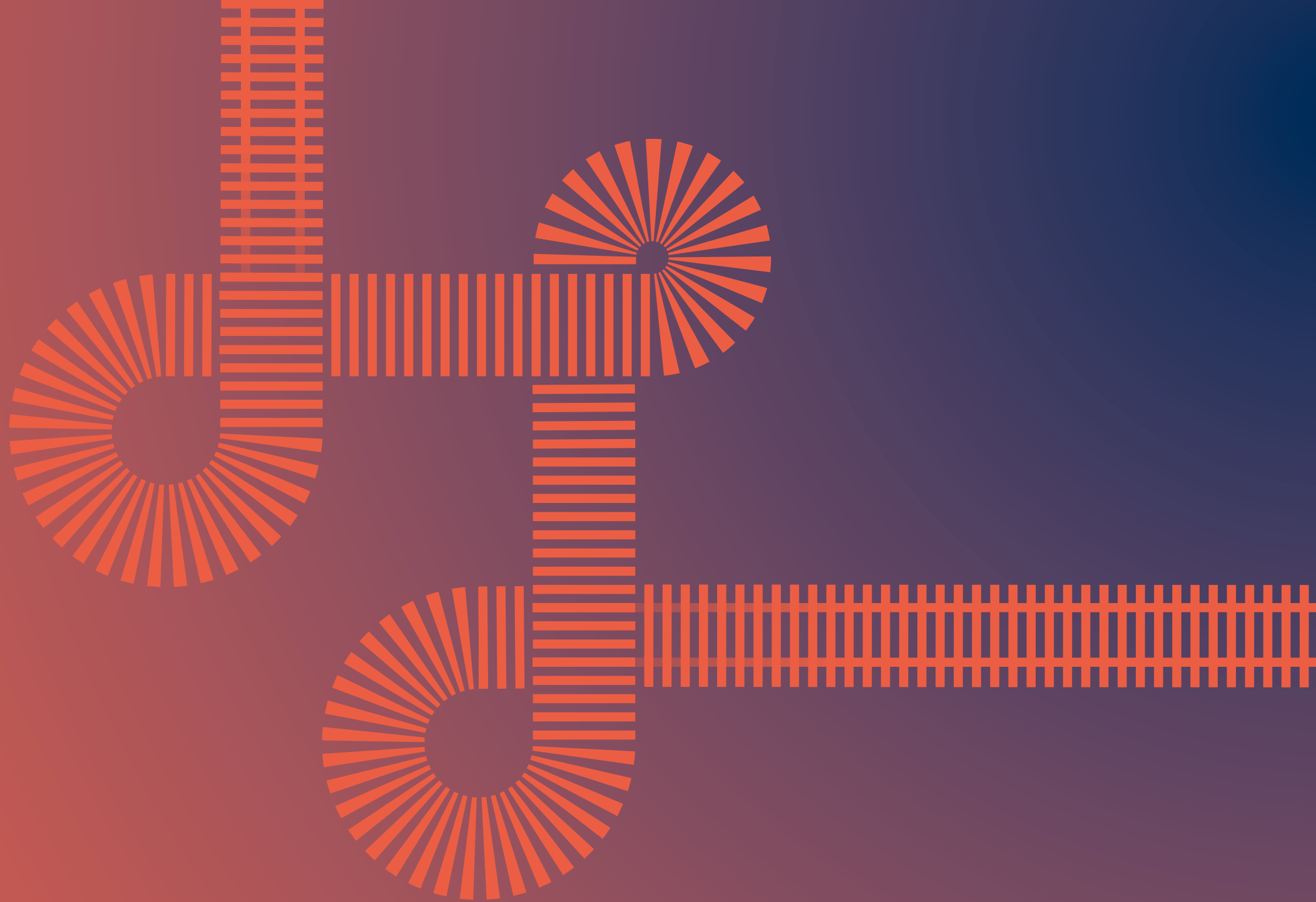


MINT.EINANDER
KONFERENZ

Frauen

Mobilität

MINT.einander im
digitalen Wandel



HERAUSGEBER

Allianz pro Schiene e.V.
Reinhardtstraße 31
10117 Berlin
T +49 30 246 25 99-0
F +49 30 246 25 99-29
www.allianz-pro-schiene.de

 @Schienenallianz
 AllianzProSchiene

REDAKTION

Isabel Vollmer

GESTALTUNG

www.annikahuebner.de

V.I.S.D.P.:

Dirk Flege, Geschäftsführer
Allianz pro Schiene e.V.

BILDNACHWEISE

Fotos: privat / Stephan Röhl

Inhalt

4

Grußwort

5

Wussten Sie schon?

6

MINT.einander-Konferenz zeigt
Chancen für Frauen in der Mobilitätsbranche

BEITRÄGE & VORTRÄGE

10

Cloud first – oder warum vernetztes
Denken gut für die Umwelt ist und
Frauen für die Bahn begeistert

12

Ideen für eine nachhaltige Mobilität –
was kann Deutschland von der Schweiz lernen?

14

Erfolg mit MINT – neue Chancen für Frauen

18

Frauen in Spitzenpositionen –
Stereotype überwinden

20

Blick voraus – wie vernetzte Mobilität
in der Zukunft aussehen kann

22

Digitaler Wandel innerhalb der Verkehrsbranche:
eine riesige Gestaltungsaufgabe

WORKSHOPS

26

Frauen und Technik –
das perfekte Paar

30

Wie machen wir die Mobilitätskette weiblich –
das Zauberwort heißt Vernetzung

33

Work-Life-Balance in der Mobilitätsbranche –
Chancen für verschiedene Lebensentwürfe

36

Out of the box –
Mobilität neu denken

FORUM

42

Innovative Lösungen und praktische Ansätze
für die Stärkung von Frauen und
nachhaltiger Mobilität stellen sich vor

46

Das Feedback der Konferenz-Teilnehmer*innen

47

Das nehmen wir aus der Konferenz mit

48

Über die Konferenz

Grußwort

Kaum eine Branche bietet jungen Frauen so viele Chancen und Möglichkeiten wie die Mobilitätsbranche. Der expandierende Sektor braucht qualifiziertes Personal, das die Digitalisierung gestaltet und vorantreibt. Zudem muss und wird er sich schon allein wegen des Fachkräftemangels vielfältiger und breiter aufstellen. Die Kundschaft ist schon zur Hälfte weiblich, das Personal ist es noch nicht.

Dies eröffnet beste Perspektiven für alle Frauen, die ihre Ideen und Kreativität für nachhaltige Mobilität und den digitalen Wandel einbringen wollen. Mädchen und junge Frauen haben in der Schule vielfach sehr gute Noten in den mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern. Es ist unsere Aufgabe, sie für attraktive Arbeitsplätze und glänzende berufliche Perspektiven in den MINT-Berufen der Mobilitätsbranche zu begeistern.

Wie können wir mehr Frauen dazu bewegen, eine Karriere in MINT-Berufen in der Mobilitätsbranche einzuschlagen? Die Mobilitätsbranche bietet nicht nur innovative und zukunftsfähige Berufe. Sie dreht sich auch um grundlegende Themen wie Nachhaltigkeit und Umweltschutz, die gerade viele Frauen besonders interessieren. Wie werden die Menschen in Zukunft unterwegs sein? Wer gestaltet die Mobilität im 21. Jahrhundert so, dass sie nachhaltig und mit dem Klimaschutz vereinbar ist? Die Allianz pro Schiene beschäftigt sich seit vielen Jahren intensiv mit diesen Themen. Mobilität neu denken ist der Anspruch unseres Wettbewerbs „Innovationspreis Mobilitätsgestalterin“. Dabei zeichnen wir kreative Frauen aus, die mit ihren Ideen die Mobilitätsbranche nach vorne bringen.

Das Projekt MINT.einander im digitalen Wandel – Mobilität braucht Frauen ist ein gutes Beispiel dafür, wie Vorbilder für Mädchen und junge Frauen sichtbar gemacht werden können und welche Entfaltungsmöglichkeiten eine Karriere im MINT-Bereich der Verkehrsbranche bietet.

Wir müssen Gelegenheiten schaffen, um die Perspektiven in der Branche aufzuzeigen und das Potenzial von Frauen und Männern gleichermaßen zu fördern. Mit dem Projekt MINT.einander im digitalen Wandel – Mobilität braucht Frauen haben wir ein wichtiges Signal für die Verkehrsbranche gesetzt.

Ich würde mich freuen, wenn der nun vorliegende Konferenzbericht dazu beiträgt, die Erfahrungen aus dem Projekt und von der Konferenz nachhaltig in die Unternehmen der Mobilitätsbranche einzubringen. Nutzen Sie die Ergebnisse aus dem Bericht, um sich zu informieren, Argumente, Ideen und Erfahrungen auszutauschen und sich zu vernetzen – im persönlichen Gespräch oder über Twitter unter #MobilitaetBrauchtFrauen.




Dirk Flege
Geschäftsführer
Allianz pro Schiene e.V.

Wussten Sie schon?

Fast

42% der Frauen

 aber nur **29,2% der Männer** glauben, dass Technik mehr Probleme schafft als löst.¹

15,4% aller MINT-Berufe 

in Deutschland werden von Frauen ausgeübt.³

 Auf 100 offene Lokführer*innen-Stellen kommen nur noch

23 arbeitslose Lokführer*innen

Damit ist der Lokführer*in-Beruf der mit dem größten Engpass in Deutschland.⁵



Im europäischen Bahnsektor sind

20,9% aller Beschäftigten Frauen.

Schweden ist mit 39,6% Frauenanteil europäisches Vorbild.²

Frauen verdienen in Deutschland 

21% weniger als Männer

Die Bundesregierung will bis 2030 den Verdienstabstand auf 10% senken.⁴

¹ Vgl. acatech/Körber Stiftung: Technik Radar 2018. Was die Deutschen über Technik denken. (Schwerpunkt Digitalisierung).

² Quelle: 5th Annual Report On the Development of women's employment in the European railway sector (2018) / CER Community of European Railway and Infrastructure Companies / ETF European Transport Worker's Federation

³ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – MINT-Berufe, Nürnberg, August 2019.

⁴ Vgl. Destatis. Statistisches Bundesamt: Gender Pay Gap, online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html>

⁵ Quelle: Allianz pro Schiene: „Schienenbranche wird Beschäftigungsmotor. Zahl der Arbeitsplätze steigt branchenweit um sieben Prozent / Bedarf bleibt groß“ Pressemitteilung 13.12.2019, online verfügbar unter: <https://www.allianz-pro-schiene.de/presse/pressemitteilungen/schienenbranche-wird-beschaeftigungsmoto5>

MINT.einander-Konferenz zeigt Chancen für Frauen in der Mobilitätsbranche



„Jede Strategie, jede Produktentwicklung, einfach jedes Thema profitiert von unterschiedlichen Sichtweisen und Herangehensweisen.“ Dieses Leitmotiv gab Christa Koenen, Vorsitzende der Geschäftsführer DB Systel, gleich zu Beginn der Konferenz MINT.einander im digitalen Wandel für die zwei Tage vor. „Alles wird besser durch Diversität, auch die Mobilität“, so Koenen.

Ein attraktiver Campus in Berlin-Schöneberg, rund 170 Profis, Nachwuchskräfte und Studentinnen und auch einige Studenten, zudem jede Menge Lust an Debatten und inhaltlichem Austausch. Schon schnell stellte sich auf der High-Level-Konferenz das Gefühl bei den TeilnehmerInnen ein, an einem besonderen Projekt mitzuwirken. Immer wieder berichteten RednerInnen von der Alltagserfahrung, in ihrem Berufsleben über Jahre und Jahrzehnte bei vielen (langweiligen) Sitzungen die einzige Frau gewesen zu sein. Hier auf der High-Level-Konferenz stellten Frauen mit 90 Prozent die klare Mehrheit. Auf dem Campus trafen junge, ambitionierte StudentInnen und BerufsanfängerInnen auf erfolgreiche Frauen in Spitzenpositionen, auf etablierte Ingenieurinnen und Digital-Spezialistinnen, die sich bereits in Männer-

domänen durchgesetzt haben. Statt jeder Menge grauer Anzüge und bekannter Abläufe eine bunte, lebendige Gruppe und moderne Formate wie Praxistests, Workshops-Sessions und Fishbowl-Diskussionen, die zum Mitmachen einladen. „Wir wollten mit modernen Diskussions-Formaten für spannende Abläufe sorgen“, sagte Isabel Vollmer von der Allianz pro Schiene. „Die positive Resonanz der TeilnehmerInnen ist eine Ermutigung für uns, bei künftigen Veranstaltungen auf diesem Weg weiter zu gehen.“

Apropos Fishbowl-Methode: Gemeint sind Diskussionen, bei denen eine kleine Gruppe im Innenkreis Argumente austauscht und einer TeilnehmerIn im Außenkreis den Stuhl freiräumt, wenn diese mitdiskutieren möchte. In diesen wechselnden Formaten ging es um ein nicht ganz einfaches, aber umso bedeutenderes Zukunftsthema auch für die Branche insgesamt: Wie kann es gelingen, mehr Frauen für Technik zu begeistern und ihnen zudem Perspektiven für Karrieren bis ganz nach oben zu eröffnen?

„Ihr müsst es aber auch wollen“ – diese Mahnung bekamen die Nachwuchskräfte gleich mehrfach zu hören. „Wir brauchen Frauen, die die Zukunft gestalten“, formulierte dies Irmhild Saabel, Leiterin Business Development und Mitglied der Geschäftsführung von Wascosa. „Ich kann nur appellieren: Mobilität ist ein ganz wichtiges Gebiet, in dem wir Frauen brauchen.“ Diese Mahnung richtet sich an die jungen Frauen, selbst aktiv zu werden. Dazu gehört, die Scheu vorm Netzwerken zu überwinden. Zu verbreitet sei der Glaube, Leistung allein reiche für eine Karriere – so der Tenor in mehreren Diskussionsrunden. Die männlichen Seilschaften funktionieren ja auch ohne Vorbehalte der männlichen Nutznießer. Bis heute täten sich zahlreiche Frauen dagegen schwer damit, auf ihr Geschlecht ausgerichtete Mentoring- und Förderprogramme für ihr eigenes Fortkommen einzusetzen. Auf keinen Fall wollten sie den Eindruck aufkommen lassen, sie hätten ihre Karriere nur ihrem Geschlecht zu verdanken.

Aber natürlich stehen auch die Unternehmen selbst und ihre männlichen Chefs gerade in Zeiten des Fachkräftemangels in der Pflicht. Sie müssen sich für alle Talente egal welchen Geschlechts oder welcher Herkunft öffnen, wie Dirk Flege betonte. Der Geschäftsführer der Allianz pro Schiene sagte:

„Das Thema ist ein Führungsthema, aber muss darüber hinaus ein Anliegen der gesamten Gesellschaft werden. Moderne Mobilität geht nur mit mehr Diversität.“

Ein „neues Arbeiten“ forderte Sabine Prettenhofer von der VDV-Akademie ein. Dazu gehöre eine Vertrauenskultur im Unternehmen, bei der insbesondere die Führungskräfte Vertrauen zeigen müssten. Es könne nicht sein, dass sich jemand, der um 16 Uhr nach Hause geht, spitze Bemerkungen anhören müsse. Für viele Frauen ist es nach Beobachtung von Sabine Prettenhofer bis heute wichtiger als für Männer, Berufs- und Familienleben vereinbaren zu können. Den Fokus auf die Einstellungsgewohnheiten richtete Mirjam Büttler, Vizedirektorin beim österreichischen Verband öffentlicher Verkehr. Chefs stellen gerne junge Leute ein, die ihnen ähnlich erscheinen. In der Wissenschaft ist das als Thomas-Prinzip bekannt, weil Thomas am liebsten Thomas befördert. Entsprechend sieht Christian Berg, Geschäftsführer der Allbright Stiftung in Berlin, die Führungskräfte in der Verantwortung. Sie müssten ihre eigenen Vorurteile und Gewohnheiten hinterfragen und Gleichstellung sowie Frauenförderung zu ihrem eigenen Anliegen erklären.

Bisher sei die Schienenverkehrsbranche nur zu 20 Prozent weiblich, stellten die ehrenamtlichen Sprecherinnen des Frauennetzwerkes der Allianz pro Schiene, Alexandra von Oy und Carmen Maria Parrino, fest. Die eine leitet die Public

Affairs Deutschland bei Bombardier Transportation, die andere ist Vorsitzende der Geschäftsführung von Abellio Rail Mitteldeutschland. Ihre gemeinsame Analyse: In der Branche müssten zahlreiche Verantwortliche erst noch erkennen, dass gemischte Teams eine Bereicherung darstellten und die Zukunft der Mobilität divers sei. Beide äußerten sich aber auch optimistisch. Am Ende der zwei Tage zog von Oy dieses Fazit: „Die High-Level-Konferenz hat gezeigt, wie attraktiv die Mobilitätsbranche für junge Leute und gerade für Frauen ist. Diversität ist eine ganz zentrale Voraussetzung für alle Unternehmen, die voranschreiten und die Mobilität der Zukunft und den digitalen Wandel gestalten wollen.“ Auch Parrino zeigte sich zuversichtlich: „Die Konferenz sendet eine kraftvolle Botschaft über die tollen Chancen für Frauen in MINT-Berufen der Mobilitätsbranche aus.“ Und Parrino beschrieb auch noch einmal die Vorteile eines „weiblichen Blicks“ auf die Mobilität genauer: Diese weibliche Sichtweise sei stärker ganzheitlich und nachhaltig ausgerichtet.



Beiträge & Vorträge

Cloud first – oder warum vernetztes Denken gut für die Umwelt ist und Frauen für die Bahn begeistert

Die Schiene ist der Mobilitätsträger der Zukunft, da ist sich Christa Koenen, Vorsitzende der Geschäftsführung bei DB System und CIO DB-Konzern, sicher.

Die Schiene ist der Mobilitätsträger der Zukunft, da ist sich Christa Koenen, Vorsitzende der Geschäftsführung bei DB System und CIO DB-Konzern, sicher. So werden in Deutschland 2019 erstmals 150 Millionen Reisende im deutschen Fernverkehr der Deutschen Bahn unterwegs sein. Damit diese Fahrten bis 2030 mit 80 Prozent Öko-Strom fahren, braucht es geeignete Schlüsselmaßnahmen in der IT und Digitalisierung. Zentrale Herausforderung ist deshalb die Integration neuer Technik – also IT und OT (Operational Technology) – in bestehende, intelligente Assets. Koenen beschreibt folgendes Bild: der Zug muss als in Metall eingefasste IT gedacht und gelebt werden. Dabei sollen im Fokus immer die Kundenanforderungen stehen.

Um die Digitalisierung bei der DB erfolgreich umzusetzen und die Herausforderungen wie die politisch geforderte Fahrgastzahlverdopplung im Fernverkehr bis zum Jahr 2030 auf rund 280 Millionen pro Jahr zu meistern, sieht Koenen das vernetzte Denken als Schlüssel. IT ist als Bestandteil der Digitalisierung ein neuer Modus Operandi, um Informationen aufzunehmen, diese zu nutzen und sie dann schlussendlich in neue Möglichkeiten umzumünzen. Deshalb lautet der neue Leitgedanke bei der DB nun „cloud first“. Das bedeutet, dass bisherige Verfahren in die Public Cloud überführt werden. Neben der technischen Prozessoptimierung ist es unerlässlich, auch die Menschen abzuholen. So wird nicht mit festen Mindsets für bestimmte Abläufe oder Rollen in Teams gearbeitet, sondern neue Modelle werden geformt und dann in den DB System Teams gelebt. So definieren die Mitarbeiter*innen ihre eigenen Rollen als auch ihren Beitrag für den Kunden und können so ganz flexibel auf unterschiedliche Anforderungen reagieren.

Der Vorteil dieser neuen Arbeitsweisen ist die gleichzeitige Integration von Business und IT in die Projekte, wodurch die klassischen Führungsrollen keinen Platz mehr haben. Die neuen Rollendefinitionen wie zum Beispiel Agility Manager oder das Umsetzungsteam spiegeln die interne Entwicklung auch nach außen wider.



Eine zentrale Herausforderung bleibt aber trotz oder gerade in Zeiten der Digitalisierung die Steigerung des Frauenanteils bei der Deutschen Bahn. Momentan liegt dieser konzernweit bei 24,7 Prozent. Koenen betont die Chancen, die mit neuen, agilen Arbeitsweisen gerade für Studentinnen und Young Professionals einhergehen. Entscheidend sei es, Züge und Schienenverkehr insgesamt als wertvolle Themen für die Gesellschaft als auch für die Einzelne zu vermitteln. So bietet die Digitalisierung die Chance, althergebrachter Rollenmodelle aufzubrechen und die Karrieremöglichkeiten in einer stark technisch geprägten Branche mit traditionell männlich besetzten Berufen gewinnen an Attraktivität für junge Frauen. Digitalisierung und der damit einhergehende Kulturwandel in Unternehmen kann so helfen, den Anteil von Frauen in diesen Berufen zu steigern.

CHRISTA KOENEN IM INTERVIEW

Was ist Ihr schönstes Mobilitätserlebnis?

Ich bin als Kind öfters mit dem Zug – günstig mit Würmeling-Pass – zu den Großeltern gefahren. Besonders schön waren dabei die Momente, als ich im Speisewagen bei einem Glas Cola den Geschichten zu den Burgen am Rhein lauschte.

Sie sind Vorsitzende der Geschäftsführung bei DB System und CIO des DB-Konzerns, welche Herausforderung(en) mussten Sie schon meistern?

Es gab einige Herausforderungen, die mir im Laufe der Jahre bei DB System und im DB-Konzern begegnet sind.

Die definitiv spannendste war, als wir uns als DB System strategisch neu ausrichten mussten, um die Digitalisierung des Konzerns voranzutreiben. Ziel war es, uns weg von einem reinen internen IT-Provider hin zum echten Digitalpartner zu etablieren, der in einem hoch dynamischen Umfeld innovative und passgenaue Lösungen entwickelt, um als Bahn weiterhin attraktiv zu bleiben. Hier haben wir schon einen sehr erfolgreichen Weg hinter uns, aber einiges an Arbeit liegt auch noch vor uns.

Welche Chancen bietet Digitalisierung für Frauen?

Sehr viele! Und spannende in allen Industrien: Mit neuen Technologien und einem weitestgehend diskriminierungsfreien Zugang werden Rollenzuschreibungen und Machtverhältnisse in der Arbeitswelt verändert. Diese offenen Türen sollten gesehen und genutzt werden.

Warum braucht Mobilität Frauen?

Jede Strategie, jede Produktentwicklung, einfach jedes Thema profitiert von unterschiedlichen Sichtweisen und Herangehensweisen. Alles wird besser mit Diversität, natürlich auch die Mobilität.

ZUR PERSON



Christa Koenen

Vorsitzende der Geschäftsführung, DB System, CIO DB-Konzern

Christa Koenen lauschte als Kind beim Bahnfahren am liebsten Geschichten zu den Burgen am Rhein und hat später die Bahn zu Ihrem Beruf gemacht. Seit 15 Jahren arbeitet sie bei der Deutschen Bahn. Als Vorsitzende der Geschäftsführung bei DB System, dem IT-Dienstleister der Deutschen Bahn, weiß sie, dass mit neuen Technologien Machtverhältnisse in der Arbeitswelt zugunsten von Frauen verändert werden können: „Diese offenen Türen sollten gesehen und genutzt werden.“

AUF TWITTER



@SaskiaSchulzB

@ck_ffm_d auf der MINTeiner Konferenz: „Eine digitale Bahnbranche profitiert vor allem auch durch Diversität.“ #MobilitaetBrauchtFrauen



@StudienratFanny

„Agilität ist nicht Homeoffice“ @ck_ffm_d korrigiert den Mythos über flexible und agile Arbeitsweisen. #MobilitaetBrauchtFrauen

Ideen für eine nachhaltige Mobilität – was kann Deutschland von der Schweiz lernen?



Welche Chancen bietet die Digitalisierung für Frauen?

Flexibles Zeiteinteilung Arbeiten
Flexibilität Teilhabe
 Cross-Sektorales umzusetzen **Information**
 Freiheit

Die Digitalisierung bietet viele Chancen für Frauen – vor allem Flexibilität.
 Quelle: Live-Umfrage MINT.einander-Konferenz 08.05.2019

Wenn man nachhaltige Mobilität definiert, sind neben dem Umweltschutz auch das nachhaltige Wirtschaften und soziale Nachhaltigkeit gleichberechtigte Säulen.

In der Schweiz sind die Wirtschaft und Umwelt bisher die wichtigsten Säulen. Aber auch soziale Nachhaltigkeit, wie zum Beispiel das Thema Barrierefreiheit, rückt immer stärker in den Fokus. Es ist unstrittig, dass der Bahnsektor schon sehr nachhaltig ist. Der Verkehrsträger Schiene ist im Vergleich mit der Straße oder dem Flieger bereits heute das mit Abstand umwelt- und klimafreundlichste Verkehrsmittel. Die Schweiz hat neben dem Interesse der Menschen für nachhaltige Mobilität auch den regulatorischen Rahmen für den Öffentlichen Verkehr (ÖV) stark unterfüttert: es besteht politischer Konsens darüber, den ÖV langfristig zu denken und entsprechende Investitionen zu tätigen. So gibt es in der Schweiz den Bahninfrastrukturfond für Ausbau und Unterhalt und die nötigen Investitionen werden direkt im Parlament beschlossen. Zuletzt

wurden hier 4 Mrd. Schweizer Franken bereitgestellt. Alle Beschlüsse werden demokratisch durch Volksabstimmungen abgesichert. Hier liegt laut Mirjam Bütler der große Unterschied: während in Deutschland die Mobilitätspolitik (bisher) zu industriefokussiert ist, werden in der Schweiz die Prioritäten anders verteilt und davon profitiert ganz klar der Öffentliche Verkehr. Auch die Zusammenarbeit, zum Beispiel zu Fahrplänen, wird gesetzlich abgestimmt. Um Mobilität in Deutschland nachhaltig zu gestalten, sieht Magali Euverte den Erfolgsfaktor in der Attraktivitätssteigerung des Sektors. Langfristige Maßnahmen umfassen beispielsweise die Einführung des Deutschland-Takts. Der Deutschland-Takt ist ein Fahrplan für das ganze Land. Das bedeutet: Nahverkehr, Fernverkehr, Bahn und Bus sind deutschlandweit aufeinander abgestimmt mit guten Umsteigemöglichkeiten und ohne lange Wartezeiten – auch in ländlichen Regionen. Dabei soll auf den Hauptachsen alle 30 Minuten ein Zug fahren. Bis zum Jahr 2030 soll der Deutschland-Takt realisiert werden. Auch die Anwendung des ETCS (European Train Control System) ist eine wichtige Maßnahme. ETCS löst die bisher mehr als 20 existierenden nationalen Eisenbahnleit- und Sicherungssysteme in Europa ab und soll zusammen mit der Digitalisierung der Stellwerke im bestehenden Schienennetz einen Kapazitätszuwachs von bis zu 20 Prozent bringen. Durch den Einsatz der Digitalisierung können letztlich auch flächendeckend fahrerlose Züge eingesetzt werden. Damit einher geht die Branchenforderung, dass die Eisenbahn der erste Verkehrsträger sein soll, dessen Infrastruktur komplett für den digitalen Betrieb hergerichtet wird. Zum Maßnahmenpaket des Memorandum of Understanding „Digitale Schiene Deutschland“, von Bund und Branche im Herbst 2019 unterzeichnet, zählt etwa der ETCS-Ausbau des Transeuropäischen Korridors von Skandinavien bis zum Mittelmeer, die Schnellfahrstrecke zwischen Köln und dem Rhein/Main-Gebiet sowie ein S-Bahn-Projekt in Stuttgart. Für die vorstehend genannten langfristigen Maßnahmen müssen entsprechende kurz- und mittelfristigen Aktivitäten erfolgen, allen voran die Fachkräftegewinnung.

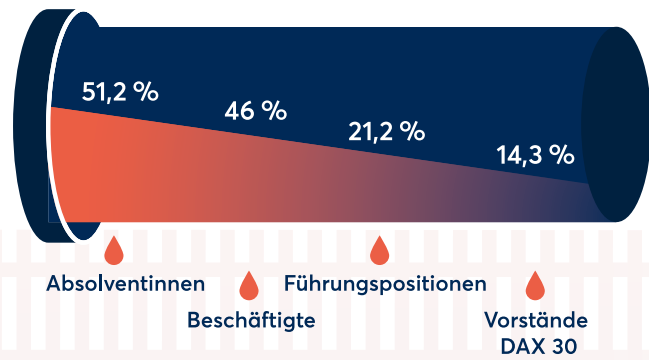
Christa Koenen sieht bereits die entsprechenden Weichen in Deutschland für eine Verkehrspolitik zugunsten des Bahnsektors gestellt. Der Bahnsektor ist schon sehr nachhaltig und das stößt auch auf Gegenliebe beim Kunden – das Thema Ökologie wird auch weiterhin einen immer größeren Stellenwert einnehmen und die Nachfrage steigt stetig. Es wird in den Schienensektor investiert, dennoch blickt Deutschland auf eine lange Tradition als Autofahrernation zurück und es ist dementsprechend noch Überzeugungsarbeit zu leisten – für den Umstieg von der Straße auf die Schiene.

Gerade der öffentliche Diskurs um die Themen Nachhaltigkeit und nachhaltige Mobilität ist sehr wichtig für die Akzeptanz. Dabei lässt sich feststellen, dass gerade in Deutschland der Diskurs oft von individuellen Meinungen und persönlichen Erfahrungen mit Bahnunternehmen geprägt ist. In der Schweiz hingegen, ist das ÖV-Image sehr gut und es ist gesellschaftlich erwünscht, gemeinsam die Mobilität der Zukunft zu gestalten. Um das Image des ÖV auch in Deutschland weiter zu verbessern, sind zwei wesentliche Punkte die Kapazitätssteigerung und der Infrastrukturausbau. Neben der Schaffung von mehr Platz sowohl für Fahrgäste im Personenverkehr als auch Güter auf der Schiene, müssen entsprechende Investitionen in die Infrastruktur getätigt werden, um den Bedarfen gerecht werden zu können. Die Branche muss insgesamt attraktiver werden. Das zeigt sich auch bei der Frage nach dem Frauenanteil in der Mobilitätsbranche. Gerade im Schienensektor bewerben sich hauptsächlich Männer (außer in Arbeitsbereichen wie Marketing oder Personal, in denen mehr Frauen arbeiten). Um mehr Frauen werben zu können, bedarf es neuer Arbeitskulturen, zum Beispiel durch bessere Home-Office-Angebote. Gerade hier bietet die Digitalisierung neue Ansatzpunkte, trotz gesellschaftlich eingeschriebener Rollen das weibliche Interesse für Jobs auf der Schiene zu wecken.

- 
Mirjam Bütler
 Vizedirektorin
 Verband öffentlicher Verkehr Schweiz (VÖV)
- 
Magali Euverte
 Vorsitzende Geschäftsführerin / CEO
 Keolis Deutschland
- 
Christa Koenen
 Vorsitzende der Geschäftsführung,
 DB System, CIO DB-Konzern

Erfolg mit MINT – neue Chancen für Frauen

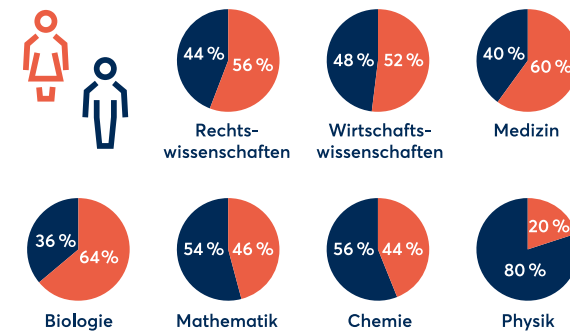
86 Jahre würde es noch dauern – über das Jahr 2100 hinaus – bis genauso viele Frauen wie Männer in den Vorständen der Top 200-Unternehmen in Deutschland säßen, ginge es in der Geschwindigkeit der vergangenen zehn Jahre weiter. An diesem Problem setzt die EAF Berlin an. Die EAF Berlin begleitet Organisationen in Veränderungsprozessen hin zu mehr Vielfalt in Führung. Als unabhängige Forschungs- und Beratungsorganisation arbeitet sie an der Schnittstelle von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Die EAF Berlin berät zu den Themen Vielfalt und Chancengleichheit, Karriere und Führung, Vereinbarkeit und Resilienz sowie Demokratie und Partizipation. Sie konzipiert und realisiert praxisnahe Forschungsprojekte sowie innovative Programme und Trainings zur Personal- und Organisationsentwicklung. Ein Grund, warum es noch gefühlt ein Jahrhundert dauert, bis die Vorstände der Top-Unternehmen paritätisch besetzt sind, ist die sogenannte „Leaky Pipeline“.



Quelle: Datenportal BMBF (2015); Bundesagentur für Arbeit – Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik (2012); Bisnode Deutschland GmbH (2015); DIW Managerinnen-Barometer 2017

So sind 51,2 Prozent aller Hochschulabsolventen weiblich, bei den Beschäftigten sinkt der Anteil der weiblichen Beschäftigten aber schon auf 46 Prozent. In Führungspositionen wird nur knapp jede fünfte Stelle von einer Frau besetzt (21,2%). Und in der Vorstandsriege der DAX-30 Konzerne liegt der Frauenanteil bei 14,3 Prozent. Wo also nach dem Hochschul- oder Universitätsabschluss genauso viele hochqualifizierte Frauen wie Männer (sogar ein wenig mehr Frauen als Männer) ihre Karriere starten (wollen), werden es immer weniger Frauen je höher es die Karriereleiter hinaufgeht.

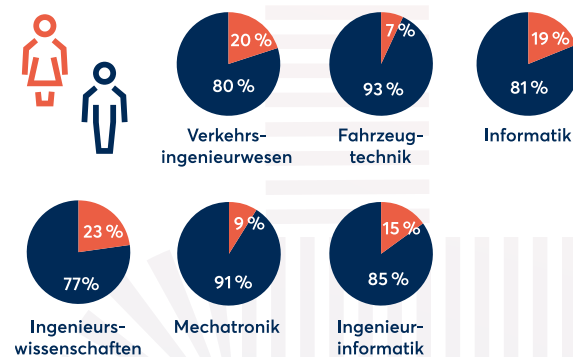
Absolvent*innen ausgewählter Studiengänge (Stand 2017)



Quelle: Destatis (2018), Publikation Fachserie 11, Reihe 4.2

Wenn man sich die Absolvent*innen-Zahlen ausgewählter Studiengänge anschaut, stellt man fest, dass (bis auf Biologie) Fächer wie Mathematik, Chemie und Physik einen wesentlichen niedrigeren Anteil an Studentinnen hat, als zum Beispiel geisteswissenschaftliche Fächer wie Rechtswissenschaften oder Wirtschaftswissenschaften. Je spezifischer die Fächerwahl im Bereich der MINT-Studiengänge (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) ist, desto geringer ist der Frauenanteil. MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Der Begriff umfasst eine Vielzahl unterschiedlicher Berufe, denen allen gemeinsam ist, dass für die Ausübung weitgehende technische, mathematische oder naturwissenschaftliche Kenntnisse oder Fertigkeiten notwendig sind.

Absolvent*innen ausgewählter MINT-Studiengänge (Stand 2017)

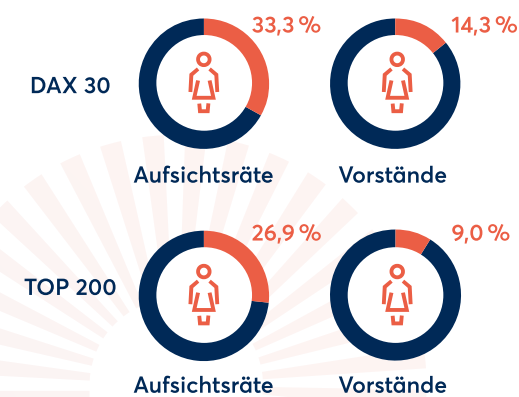


Quelle: Destatis (2018), Publikation Fachserie 11, Reihe 4.2



Die Beschäftigung hat sich in allen MINT-Berufsgruppen positiv entwickelt und ist 2018 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Die Beschäftigung von Frauen – insbesondere der jüngeren Frauen – in MINT-Berufen ist dabei prozentual deutlicher gewachsen als die von Männern. Der Frauenanteil an den Beschäftigten in MINT-Berufen ist deshalb langsam steigend, jedoch mit 15,4 Prozent noch immer deutlich unterdurchschnittlich.¹

Frauen- und Männeranteil in Vorständen



Quelle: DIW Managerinnen-Barometer, 03/2019

Betrachtet man den Frauen- und Männeranteil in Vorständen in den DAX 30 Unternehmen sowie Top 200, dann sind deutlich mehr Frauen in den Aufsichtsräten als in den Vorständen vertreten. Außerdem ist der Frauenanteil in den DAX 30 Unternehmen sowohl in den Aufsichtsräten als

¹ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – MINT-Berufe, Nürnberg, August 2019.

auch in den Vorständen höher als im Durchschnitt der Top 200 Unternehmen. So ist zum Beispiel in der Schienenbranche meist nur eine Frau (wenn überhaupt) in den Vorständen vertreten.

Frauen und Männer in ausgewählten Unternehmens-Vorständen



Quelle: Vortrag Dr. Helga Lukoschat

Betrachtet man den fachlichen Hintergrund der weiblichen DAX 30 Vorstände (Stand April 2019), haben mehr als die Hälfte einen Abschluss in den thematisch naheliegenden Fächern BWL und VWL. Noch interessanter ist allerdings die Tatsache, dass 22,2 Prozent einen Abschluss im MINT-Bereich erworben haben. Im Vergleich allerdings zu den männlichen DAX-30-Vorständen fällt auf, dass auch bei diesen Führungskräften der klassische Studienweg für 46,9 Prozent über BWL oder VWL ging. Aber weitere 38,8 Prozent haben einen Abschluss in MINT-Fächern.



Um den Erfahrungsaustausch weiblicher MINT-Talente zu fördern, setzt die EAF auf starke Netzwerke wie zum Beispiel Femtec, um den weiblichen Nachwuchs für die MINT-Berufe zu fördern. Femtec setzt dabei auf die Qualifizierung von MINT-Talenten bereits in der Schule und bietet mit dem Career-Building Programm ausgezeichnete Karriereperspektiven für Studentinnen. Namhafte Technologie-Unternehmen und führende wissenschaftliche Institutionen sowie technische Universitäten engagieren sich im Netzwerk und bieten Karriereberatung für Professionals sowie die Personalberatung von High Potentials. Die Erfahrung der EAF in der Zusammenarbeit mit den Femtec Alumnae zeigt, dass fast alle Alumnae bei ihrem Berufseinstieg eine Leitungsposition anstreben. Auch nach sieben Jahren in ihrem Beruf wollen 80 Prozent weiterhin eine leitende Position. Allerdings geben die Alumnae an, ihre Entscheidung für eine Führungsposition ganz genau abzuwägen. Dabei spielen drei Gründe einen wesentlichen Faktor: zum einen geht mit der Übernahme einer Leitungsposition ein hoher Zeitaufwand einher. Der Wunsch nach einer Expert*inenn-Karriere steht manchmal auch im Gegensatz zu den zahlreichen Management-Aufgaben, die mit einer gehobenen Leitungsfunktion verknüpft sind. Darüber hinaus sehen Frauen „Macht-Spielchen“ sehr kritisch, diese nehmen mit dem Aufstieg auf der Karriereleiter zu.

Zwei Handlungsfelder sind laut Frau Lukoschat essentiell, um nicht nur weibliche MINT-Talente zu fördern, sondern insgesamt mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. So kann die Flexibilisierung von Karrierewegen entscheidend dazu beitragen, mehr Frauen in Führung zu bringen. Die Flexibilität bezieht sich dabei nicht nur auf die Aufstiegsgeschwindigkeit, sondern auch auf Arbeitsaufgaben, Positionen und Zeitmodelle. So können flexible Karrieremuster je nach Lebensphase auch „späte“ Karrieren oder beispielsweise auch Job-Sharing in Führungspositionen bedeuten. Darüber hinaus muss Führung neu gedacht werden. Um die Führungskultur zu verändern und für Frauen den Zugang offener zu gestalten, hilft die Schaffung einer Diversity of minds. Darunter fallen verschiedene Maßnahmen, wie stärkere Investition in die Auswahl und Qualifizierung von potenziellen Führungskräften. Die Offenheit für nicht-geradlinige, außergewöhnliche Biographien oder auch wechselnde Rollen in Teams und „Führung auf Zeit“ sind Bausteine für eine positive Führungskultur. Dazu gehört auch die Schaffung von Anreizsystemen für gute Führung, damit die Bereitschaft die Führungskultur weiterzuentwickeln, tatsächlich auch gelebt wird. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist die Arbeitsmarktsituation für MINT-Absolvent*innen sehr gut. Mit dem Wandel alter Rollenmuster und dem Willen, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, ist jetzt ein „historischer Möglichkeitsraum“ für gleichberechtigte Karrieren und tatsächliche Chancengleichheit.

HELGA LUKOSCHAT IM INTERVIEW

Was ist für Sie Diversity?

Das ist für mich persönlich ist das die Wertschätzung von Vielfalt: die Offenheit für und die Neugierde auf unterschiedliche Erfahrungen, Lebensläufe, Lebensmodelle. Ich habe meine berufliche Laufbahn als Journalistin gestartet und es wäre für mich schrecklich immer nur mit einer Sorte Mensch zu tun zu haben. Als unternehmerisches Konzept geht es bei Diversity vor allem um den Nutzen von Vielfalt für den wirtschaftlichen Erfolg, und zwar über Berücksichtigung unterschiedlicher Kundengruppen und -bedürfnisse, über Perspektivenvielfalt für innovative Produktentwicklung und schließlich über die Einbeziehung und Wertschätzung von Vielfalt unter den Beschäftigten um sie an das Unternehmen zu binden.

Was würden Sie als Entscheidungsträgerin als Erstes für Frauen tun?

Verpflichtende Elternzeit und flexible Arbeitsmodelle für junge Väter und Führungskräfte einführen.

Was ist Ihr schönstes Mobilitätserlebnis?

Mit 19 fuhr ich nach dem Abitur mit einer Freundin von Nürnberg nach Brüssel. Ihr Vater hatte uns ein Frühstück im Speisewagen des D-Zugs spendiert. Das war ein großer Luxus damals, Mitte der 70er. Der Zug fuhr die Strecke am Rhein entlang- wunderschön. Wir saßen bei Kaffee und Hörnchen am Fenster, staunten über die Landschaft und fühlten uns ein wenig wie „Damen von Welt“. Dabei waren wir noch rechte Landeier ...

ZUR PERSON



Helga Lukoschat

Vorstandsvorsitzende, EAF Berlin (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft)

Helga Lukoschat sagt klar, dass Mobilität kluge Konzepte braucht, in der sich die gesamte Bevölkerung wiederfinden kann. So ist die Wertschätzung von Vielfalt nicht nur eine Grundeinstellung, sondern auch unternehmerisches Konzept. Als Geschäftsführerin der EAF Berlin muss sie auch Ausdauer mitbringen, denn die Themen Gender und Diversity rufen nicht immer nur Begeisterung hervor.

Frauen in Spitzenpositionen – Stereotype überwinden



Dass es in der Mobilitätsbranche bereits viele Anstrengungen gibt, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, sieht man unter anderem an entsprechenden Leitbildern und Diversity-Programmen von Unternehmen. Es gibt vermehrt unternehmensinterne Mentoring-Programme und neben der gewohnten 40-Stunden-Woche bieten Firmen auch alternative flexible Arbeitsmodelle an, um den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer*innen gerecht zu werden. Der Beitrag von **Dr. Helga Lukoschat** hat allerdings aufgezeigt, dass es trotzdem verhältnismäßig wenige Frauen in den obersten Führungspositionen gibt. Neben der sogenannten Leaky Pipeline, speziell im Bereich der MINT-Studiengänge und -Berufe, bietet das „Thomas-Prinzip“ der Allbright-Stiftung einen Erklärungsansatz, warum es die sogenannte gläserne Decke für Frauen und noch viel Potenzial für mehr Diversität in Führungspositionen gibt. Demnach ist dieses Prinzip schuld an der bisherigen Ungleichverteilung der Führungspositionen, denn als Chef stellt man lieber jemanden an, der einem selbst ähnlich und damit vertraut ist. Da die meisten hochrangigen Chefposten bisher mit Männern besetzt sind, folgen auf dieses zumeist wieder Männer. Damit schlägt das „Thomas-Prinzip“ aber oft die Qualifikation der Bewerber*innen und potenziellen Nachfolger*innen. So berichtet **Christian Berg** von der Allbright-Stiftung, dass in

Deutschland im Jahr 2018 43 Firmen sich bewusst eine Null-Prozent-Frauenquote in ihren Vorständen gesetzt haben. Das lässt sich so deuten, dass Männer lieber unter sich bleiben. Dieses Prinzip lässt sich laut **Dirk Flege**, Allianz pro Schiene e.V., aber auch in beide Richtungen beobachten, Männer suchen sich nicht nur gerne oder lieber Männer als Nachfolger aus – Frauen suchen sich oft auch Frauen als Nachfolger*innen. Bis Frauen in großer Anzahl in Führungspositionen vertreten sind, wird es noch dauern – der Prozess ist aber schon angestoßen und das ist gut so!

Christina Haaf betont, dass Frauen in Führungspositionen ein wichtiger Hebel für die Mobilität der Zukunft.. Maßnahmen, die diesen Prozess unterstützend begleiten können, findet man zum Beispiel im Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“.

Der Pakt ist die einzige bundesweite Netzwerk-Initiative, die Mädchen und Frauen für MINT-Studiengänge und -Berufe begeistert. Mit mehr als 300 Partnerinnen und Partnern aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft setzt sich die Initiative dafür ein, ein realistisches Bild der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufe zu vermitteln und die Chancen für Frauen in diesen Feldern aufzu-

zeigen. Ziel ist es, junge Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge zu begeistern und Hochschulabsolventinnen für Karrieren in technischen Unternehmen und Forschungseinrichtungen zu gewinnen.

Dabei ist es besonders wichtig den „Mythos MINT“ aufzuklären. Noch sehen viele Frauen in Deutschland das Studium von MINT-Fächern und Berufe im MINT-Bereiche nicht als Chance.

Ob und welche Zusammenhänge zwischen dem Entwicklungsgrad der Gleichberechtigung in einem Land und der Abschlussquote von MINT-Fächern bestehen, können Sie im Beitrag zum Workshop Frauen und Technik – das perfekte Paar nachlesen. Die Fishbowl-Diskussion macht deutlich, dass es bereits viele verschiedene Ansätze und Anreize gibt, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Allerdings gibt es keine Blaupause, die für alle Unternehmen oder Arbeitnehmer*innen gleichermaßen funktioniert. Eine Stimme aus dem Publikum wünscht sich „einfach mal machen und nicht länger abwarten.“ Bei der Implementation von mehr Diversität in Unternehmen gibt es zwei Seiten: zum einen müssen die Unternehmen zum Umdenken bereit sein, zum anderen sind aber auch die Menschen selbst gefragt. Eine wichtige Erfahrung kann dabei der Austausch in Netzwerken sein, in diesen findet man Zuspruch und kann sich etwa zu Karrieremöglichkeiten und Karrierewegen von anderen Frauen austauschen. Eine Konferenzteilnehmerin berichtet, dass gerade auch die weibliche Perspektive in Diskussionen und Meetings die Arbeitsstimmung und damit auch das Produktivitätslevel positiv beeinflussen kann. Deswegen empfiehlt es sich, dass Personaler und HR-Abteilungen sich gezielt mit dem Thema Diversität auseinandersetzen und auch Möglichkeiten für die Mitarbeiter*innen schaffen, aus den gewohnten Strukturen auszubrechen, um neuen Input zu schaffen. Hier sind Anreize das richtige Mittel der Wahl.

Es ist wichtig festzuhalten, dass nicht jeder Chef „Thomas“ per se schlecht ist. Vielmehr muss eine offene Unternehmenskultur unabhängig des Geschlechts geschaffen werden, die es Frauen ermöglicht entsprechende Führungsaufgaben zu übernehmen. Frauen sollen und dürfen solche Aufgaben auch entsprechend einfordern. Der gesellschaftliche Diskurs hat schon viele Verbesserungen gebracht, es bedarf aber immer verständiger Mittler. Um gemeinsame Lösungen zu finden, darf der Diskurs nicht nur zwischen den Polen „männlich“ und „weiblich“ stattfinden, sondern muss genauso auch „alt“ und „jung“ miteinbeziehen.



Christian Berg

Geschäftsführer
AllBright Stiftung



Dirk Flege

Geschäftsführer
Allianz pro Schiene e.V.



Christina Haaf

Referentin Öffentlichkeitsarbeit, Kompetenzzentrum
Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.



Dr. Helga Lukoschat

Vorstandsvorsitzende, EAF Berlin (Europäische
Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft)

Blick voraus – wie vernetzte Mobilität in der Zukunft aussehen kann



Die Ursprünge des Schienengüterverkehrs (SGV) wurden vor rund 200 Jahren mit dem intermodalen Verkehr gelegt. In den 1960ern fuhren die ersten Containertragewagen und Containerschiffe. Der Technische Innovationskreis Schienengüterverkehr (TIS) entwickelte Erfolgsfaktoren für einen wettbewerbsfähigen Eisenbahngüterwagen, die 5 „L“: leicht, leise, laufstark, logistikfähig, life cycle cost-orientiert. 2016 wurde der erste Tragwagen auf die Schiene gebracht, der die 5 L berücksichtigte. Eine der Innovationen war die Scheibenbremse. Eine wesentliche Herausforderung im SGV ist es, die Wagen wirtschaftlich, umweltfreundlich und lärmarm zu konstruieren. Wagen sollen im Idealfall intermodal und im Einzelwagenverkehr eingesetzt werden können.

Ein Entwicklungssprung im SGV leistete das Unternehmen BASF: Dieses entwickelte einen Tankcontainer, der Schienenkesselwagen einsetzen kann. Die Container fahren auf dem Werksgelände der BASF vollautomatisch und führerlos. Der Werksverkehr wurde effizienter gestaltet. Die Lagerung der Container erfolgt in einem automatischen Tankterminal. Dieser erfüllt alle Anforderungen an den Umweltschutz (z.B. Auflagen beim Auslaufen von Gütern). Darüber hinaus wird geplant, den automatisierten Güterverkehr außerhalb des Betriebsgeländes auszuweiten und so u.a. die letzte Meile (das letzte Wegstück beim Transport der Ware zum Kunden) zu überwinden.

Der Verkehrsbereich nimmt aufgrund der Wachstumsprognosen im Klimaschutzplan der Bundesregierung eine zentrale Rolle ein. Die systembedingten Vorteile des Schienengüterverkehrs, wie der bereits heute hohe Anteil Elektromobilität, die unkomplizierte Umwandlung elektrischer Energie in Vortriebskraft und die Rückspeisung von Bremsenergie ins Bahnstromnetz prädestinieren ihn als Kernelement einer nachhaltigen Mobilitäts- und Transportstrategie. Ziel sollte es also sein, die systembedingten Vorteile des Schienengüterverkehrs noch stärker mit ökonomischer Effizienz und Logistikfähigkeit des Schienengüterverkehrs zu verbinden, um den Marktanteil des Schienengüterverkehrs deutlich zu steigern und damit einen wichtigen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz zu leisten.

5 Sofortmaßnahmen schlägt Irmhild Saabel zur Verbesserung des Modal Split zugunsten der Schiene vor:

- **Reduzierung der Anlagen- und Trassenpreise im Schienengüterverkehr**
- **Ausbau der Schieneninfrastruktur, u.a. in den Großknoten und für 740-Meter-Güterzüge**
- **Innovation, Digitalisierung und Automatisierung des Eisenbahnbetriebes**
- **Begrenzung der Abgaben- und Steuerbelastung**
- **Stärkung des kombinierten Verkehrs Schiene / Straße und der Elektromobilität auf der Schiene**

Der automatisierte und elektrische SGV kann einen erheblichen Beitrag zur Erreichung der Klimaziele schaffen. Dies gelingt nur, wenn der Zugang zum SGV erleichtert wird. Die Digitalisierung bietet dafür ein erhebliches Potenzial. Mit verschiedenen Techniken kann die lokale Datenübertragung genutzt und weiteren Playern in im SGV zugänglich gemacht werden. Daten über den Einsatz des Wagens, seinen Standzeiten oder der Instandhaltung tragen zur effizienteren Nutzung der Wagen bei. Wascosa ist bereits auf dem Weg, den Datenaustausch mit seinen Werkstätten digital und papierlos zu gestalten. Ziele der Digitalisierung aus Sicht eines Güterwagenhalters müssen sein:

- **Prozesse automatisieren**
- **Transparenz gewinnen (Instandhaltung)**
- **vernetzt sein ohne Medienbruch (Werkstätten)**
- **umfassend integrierbar (Eisenbahnverkehrsunternehmen)**
- **dem Kunden eine hohe Verfügbarkeit garantieren**
- **den Zugang zu Schienentransporten erleichtern**
- **langfristig kosteneffizient und damit profitabel arbeiten**

Auch der Lückenschluss kann elektromobil gestaltet werden. Vom eLKW kann man auf den SGV übergehen.

Die Supply Chain wird dank Elektrifizierung der Schiene zu einer eChain und somit zum emissionsfreien Verkehr. Ein wichtiger Faktor, um den Zugang zum SGV zu erleichtern, ist der Ausbau der Infrastruktur: es müssen mehr Investitionen fließen, zum Beispiel in den Ausbau der Internetverbindung.

Im Bereich des SGV gibt es viele Ideen und bereits erste Schritte, wie die Digitalisierung den Verkehr effizienter und umweltfreundlicher gestaltet. Hierfür braucht es schlaue Köpfe und viel Mut. Irmhild Saabel weiß: „Mobilität ist eins der wichtigsten Zukunftsthemen, wo wir Frauen brauchen!“

ZUR PERSON



Irmhild Saabel
Leiterin Business Development /
Mitglied der Geschäftsleitung, Wascosa

Was ist Ihr schönstes Mobilitätserlebnis?

Ich landete sehr spät abends am Flughafen Basel und musste den nächsten Bus zum Bahnhof unbedingt erreichen, um die letzte direkte Zugverbindung nach Hause nicht zu verpassen. Der Bus stand mit laufendem Motor vor dem Terminal. Da ich noch keine Fahrkarte hatte, fragte ich den Busfahrer ob ich die Karte bei ihm kaufen könnte und wann er abfahren würde. Antwort: Nein, in 42 Sekunden. Als der Busfahrer an meinen verzweifelten Blick auf den Fahrkartenautomaten erkannte, dass ich keine Ahnung hatte wie ich dort rechtzeitig meine Fahrkarte herausbekommen sollte, stieg er aus und half mir. So habe ich meinen Zug nach Hause doch noch problemlos erreicht.

Sie sind als Geschäftsleitungsmitglied für Business Development verantwortlich, welche Herausforderung(en) mussten Sie schon meistern?

Das ursprüngliche Geschäftsmodell der Investition in Güterwagen, die bei der damaligen schweizerischen

Staatsbahn eingestellt waren, wurde durch die Liberalisierung des Europäischen Eisenbahnmarktes 2006 komplett auf den Kopf gestellt: Aus dem „Privaten Güterwagenhalter“ wurde die „Entity in Charge of Maintenance“, verantwortlich für Instandhaltung und Betriebssicherheit der Wagen, vollkommen gleichgestellt mit den Staatsbahnen. Die Güterwagenhalter mussten damals (ich war zu der Zeit noch für die Technik der Wascosa AG verantwortlich) ganz neue Strukturen für Flottenmanagement, Instandhaltungsentwicklung und Sicherheitsmanagement aufbauen.

Wie sieht die Mobilität der Zukunft für Sie aus?

Die Mobilität der Zukunft wird in erster Linie an ihrem Einfluss auf die Umwelt gemessen. Maßgebend dabei ist die gesamte Energiebilanz, das heißt welche Emissionen werden insgesamt für einen Transport produziert (CO₂-Fußabdruck). Neben der Betrachtung welches Verkehrsmittel sich am besten umweltschonend herstellen und betreiben lässt, wird aber in Zukunft mehr und mehr eine Grundsatzfrage in den Fokus rücken: Lässt sich der Transport insgesamt vermeiden?

Warum braucht Mobilität Frauen?

Weil Frauen oft „vernetzter“ denken als Männer. Frauen müssen mehr für andere mitdenken, die Kinder, die Familie, in unterschiedlichen Lebensabschnitten. Frauen können sich von Natur aus schnell auf neue Situationen einstellen. Alles Eigenschaften, die die Mobilität der Zukunft braucht: sie muss sich den ständig ändernden Anforderungen der Wirtschaft, der Bevölkerung und nicht zuletzt der Umwelt schnell anpassen.

Digitaler Wandel innerhalb der Verkehrsbranche: eine riesige Gestaltungsaufgabe

Gerade im Personenverkehr spielt die Digitalisierung eine große Rolle und bietet viele Chancen, beispielsweise kann die Information der Fahrgäste besser bewerkstelligt werden. Außerdem kommen viele neue große Player auf den Mobilitätsmarkt (z.B. Uber), die keine Leistungen verkaufen, sondern Plattformen bereitstellen. Damit solche neuartigen Mobilitätsdienstleistungen (z.B. Leihräder) in den bestehenden Angeboten integriert werden können, müssen sich die Schnittstellen zwischen den Verkehrsverbänden öffnen. Die Unternehmen geben bisher nur höchst ungern ihr Geschäftsmodell preis, das erschwert die Zusammenarbeit und die Integration der Dienstleistungen in den Verbundtarif und die Letzte Meile. Hier muss der Anspruch der Problemlösung hochgehalten werden, um eine Systemlösung zu schaffen und nicht verschiedene Systeme parallel laufen zu lassen, das liegt nicht im Interesse der Kund*innen.

Die Unternehmensentwicklung im Unternehmen Bombardier orientiert sich etwa im Bereich Services an dem Digitalisierungsstand in anderen Ländern, dabei steht der Fahrgast immer im Fokus. Interne Prozesse (beispielsweise im Produktionsbetrieb) werden digitalisiert, um die Kosten günstig zu halten. Um die Digitalisierung gemeinschaftlich im Unternehmen umzusetzen, wird aktives Change-Management betrieben. In manchen Bereichen sind andere Länder Deutschland in der Digitalisierung voraus, gerade im Schienenverkehr (SV) bietet die Digitalisierung das

große Potenzial, neue Standards zu setzen und damit den ganzen Sektor attraktiver zu machen. **Irmhild Saabel** unterstreicht, dass beispielsweise die Zuverlässigkeit der Dienstleistungen im Bereich des SV verbessert werden muss, dann wird das Produkt oder die Dienstleistung auch besser vom Kunden angenommen. Hier können einfache Maßnahmen wie aktueller Informationsfluss zum Kunden etwa bei Zugverspätungen zur Fahrgastzufriedenheit beitragen.

Auch in Österreich steht das Thema Digitalisierung auf der Agenda ganz oben. Die Aufgabe von Unternehmen ist es, Menschen zu beschäftigen, auch nach der Digitalisierung. Dafür müssen betriebliche Weiterbildungen ermöglicht werden. Andernfalls hat die Digitalisierung eine hohe Arbeitslosigkeit zur Folge. **Dr. Traude Kogoj** berichtet, dass Change-Management im Unternehmen oft durch Frauen getragen wird. Sie erkennen die Chancen und bringen ihre Ideen zur Gestaltung der Arbeitswelt aktiv ein. Bei der Umsetzung der Ideen im Unternehmen werden leitenden Positionen allerdings häufig mit Männern besetzt. Ein aktives Diversity-Management kann dem entgegenwirken. Neben dem entsprechen Mindset im Unternehmen, muss dafür auch ein finanzieller Rahmen bereitgestellt werden.

Aus der Forschung berichtet **Prof. Dr. Böhm**, dass zwei Entwicklungen zur Digitalisierung und ihren Einfluss auf die Diversität in Unternehmen beobachtet werden können.

Zum einen steht Diversität zunehmend auf der Tagesordnung gelebter Unternehmenspraxis. Gleichzeitig bringt die Digitalisierung viele Veränderungsprozesse in Unternehmen in Gang.

Das ist Anlass für wissenschaftliche Untersuchungen, wie die Digitalisierung den Menschen als Person beeinflusst. Belastungsfaktoren (sogenannter Technostress) tragen zur psychischen Belastung bei und müssen im Zeitalter der fortschreitenden Digitalisierung aktiv gemanagt werden. Auf der anderen Seite entstehen durch die digitale Arbeitswelt viele Möglichkeiten, die den Menschen zugutekommen (papierloses Büro, Möglichkeit zu Home-Office). Damit können sich Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben beziehungsweise Familie entzerren, da eine individuelle Arbeitsgestaltung möglich ist. Flexible Arbeitszeitmodelle sind gesundheitsförderlich und wirken sich positiv auf die Work-Life-Balance aus.

Susanne Henckel berichtet aus der Praxis: so wurde vor anderthalb Jahren beim VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg das mobile Arbeiten eingeführt. Die Aspekte Datensicherheit und der Zugriff von außerhalb auf die Server sind mit großem Aufwand verbunden. Das ist mitunter ein Grund, dass sich andere Verkehrsverbände eher scheuen, das mobile Arbeiten für ihre Mitarbeiter*innen zu ermöglichen. Die eigenen Erfolge und das Feedback der Mitarbeiter*innen müssen daher an andere Verbände kommuniziert werden, um mit gutem Beispiel voranzugehen. Die verschiedenen Arbeitsmodelle, die auch durch das mobile Arbeiten erst möglich werden, wirken dem Nachwuchskräfteangel entgegen.



Michaela Kay von Bombardier bekräftigt, dass verschiedene Arbeitsmodelle essentiell für ein Unternehmen sind, sie tragen zur Beförderung der Unternehmenskultur bei. Wichtigste Voraussetzung ist das Vertrauen in die Mitarbeiter*innen, da die Arbeitszeit nicht kontrolliert wird. Die flexiblen Arbeitszeitmodelle sind insbesondere für Frauen attraktiv. Sie erhalten die Chance bestimmte Positionen zu besetzen oder Aufgaben anzunehmen, da sie durch die neuen Arbeitsmodelle bei der Ausgestaltung ihrer Aufgaben flexibler sind.

Prof. Dr. Böhm untersucht im Bereich des mobilen Arbeitens die neu gewonnenen Freiheiten. Es zeigt sich, dass mobiles Arbeiten mit vielen Absprachen verbunden ist, um eine durchgehende Kommunikation zu gewährleisten und Unsicherheiten zu vermeiden. Hier müssen auch klare Vereinbarungen getroffen werden, wie lange die Mitarbeiter*innen zum Beispiel im Home-Office erreichbar sein müssen. Eine diverse Zusammensetzung der Teams bereichert die Zusammenarbeit. Die verschiedenen Mitarbeiter*innen setzen unterschiedliche thematische Schwerpunkte und haben in unterschiedlichen Bereichen Kompetenzen. In der diversen Teamarbeit werden verschiedenen Aspekte (Kommunikation und Technik) berücksichtigt. Um Reibungen zu vermeiden, muss ein inklusives Klima geschaffen werden. Dazu sollte im Top-Management begonnen werden. Gezielte Führungskräfteausbildung sowie Coaching führen dazu, dass ein solches Mindset auch tatsächlich gelebt wird. Darüber hinaus sollten sich Frauen vernetzen und sich gegenseitig unterstützen. Mentoring und Coaching bilden wichtige Grundsteine, um jungen Absolventinnen Vorbilder zu geben. Gerade in der männerdominierten Mobilitätsbranche ist dies wichtig. Eine professionelle Unterstützung ist auch über die gesamte berufliche Laufbahn hilfreich, da man immer wieder neuen Herausforderungen begegnet.



Prof. Dr. Stephan Alexander Böhm

Professur für BWL mit Schwerpunkt Diversity Management und Digitalisierung Universität St. Gallen



Susanne Henckel

Geschäftsführerin VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg



Michaela Kay

Geschäftsführerin Bombardier Transportation



Dr. Traude Kogoj

Diversity-Beauftragte Österreichische Bundesbahnen (ÖBB)



Irmhild Saabel

Leiterin Business Development und Mitglied der Geschäftsführung, WASCOSA



Workshops

Frauen und Technik – das perfekte Paar

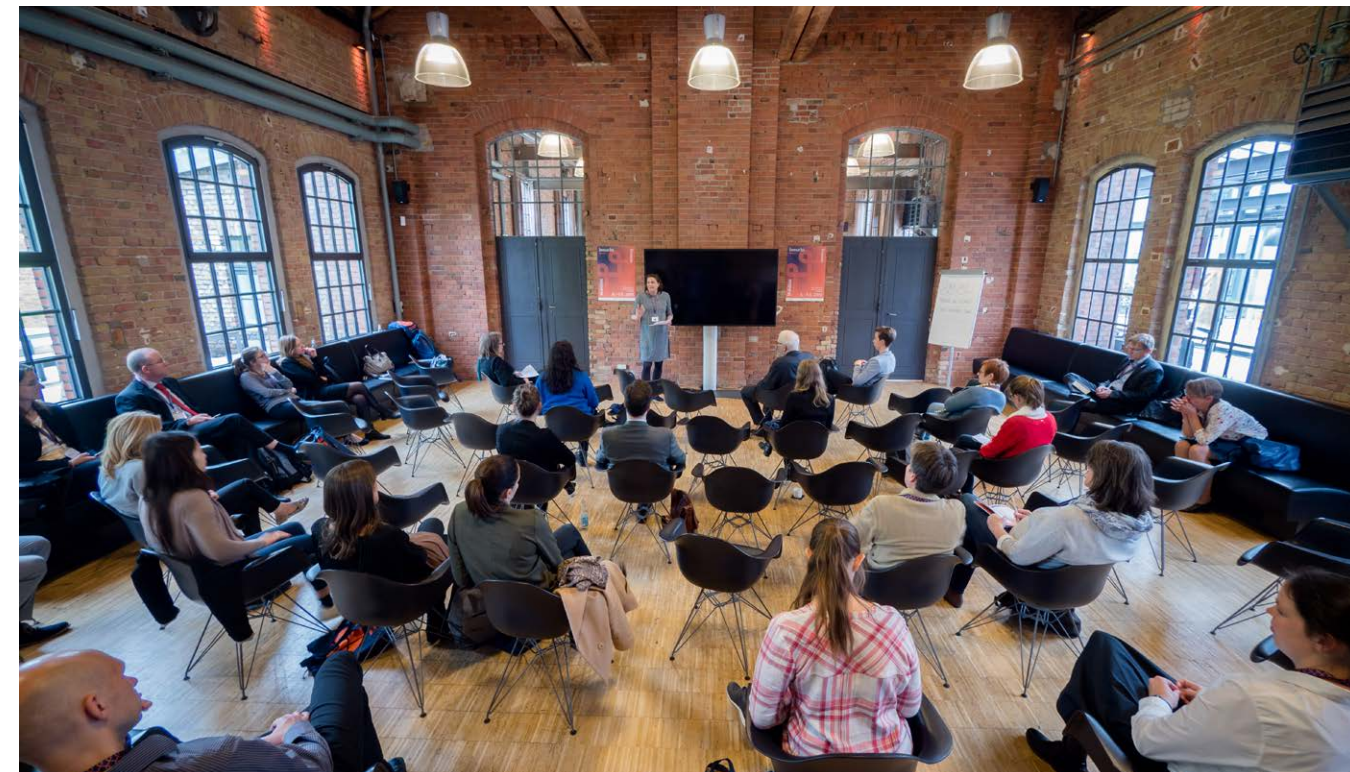
Die Speaker*innen sind über ganz unterschiedliche Wege zur Technik beziehungsweise zur Schienenbranche gekommen. In der Vorstellungsrunde wirft Annette Hering die Frage auf, was perfekte Paare denn auszeichne. Sind es Konstellationen, die sich sehr ähnlich sind oder doch eher Paare, die Gegensätze vereinen? Dieser Frage möchte der Workshop gemeinsam mit den Teilnehmer*innen auf den Grund gehen.

Prof. Salander stellt die **Studie „Gender-Equality Paradox“**¹ von Stoet und Geary vor. In dieser Studie wird **Technik** definiert als das **Zusammenspiel** aus den **theoretischen Grundlagen und den zugehörigen Anwendungen**. Dabei ist Technik komplex, logisch, rational und sachlich. Technik findet Lösungswege für Probleme und hat deshalb auch enormes Gestaltungspotenzial im gesellschaftlichen Kontext. Im beruflichen Umgang treten neben der Umsetzung von technischem Wissen Anforderungen im sozial-kommunikativen und überfachlichem Bereich hervor. Die Studie stellt fest, dass **Mädchen in Naturwissenschaften nicht generell schlechter als Jungen** sind. Die mathematische Begabung ist bei beiden Geschlechtern etwa gleich. Dafür haben **Mädchen eine höhere Lesekompetenz**, hier liegt ihre persönliche Stärke. Im Bereich der MINT-Fächer wie beispielsweise Mathematik empfinden sie tendenziell eher Unsicherheit. **Jungen** hingegen **empfinden ihre Fähigkeiten in den MINT-Fächern auf-**

grund ihrer geringeren Lesekompetenz eher als stark.

Die Studie stellt fest, dass gerade in Ländern mit unterentwickelter Gleichberechtigung, zum Beispiel Indien, besonders viele Frauen sich für einen MINT-Beruf entscheiden. **Das unterschiedliche Empfinden von Mädchen und Jungen hinsichtlich ihrer Kompetenzen in MINT-Fächern**, führt dazu, dass gerade in Ländern mit entwickelter Gleichberechtigung der Geschlechter, wie etwa Deutschland, die **Berufswahl geschlechtsabhängig stark unterschiedlich** ist.

Das Paradox ist: Je höher die Gleichberechtigung in einem Land ist, desto mehr nehmen die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf MINT-Abschlussquoten und Wissenschaftskompetenz zu. **Länder mit der höchsten Gleichberechtigung** sind tendenziell Wohlfahrtsstaaten (unterschiedlicher Ausprägung) **mit einem hohen Maß an sozialer Sicherheit** für alle Staatsbürger*innen. Dazu konträr ist der **Lebensstandard in Ländern**, in denen die Gleichberechtigung nicht so weit vorangeschritten ist, **niedriger** und unsicher. Diese unsicheren sozioökonomischen Rahmenbedingungen können wiederum den Wert der Wissenschaft und die Wahrnehmung von MINT-Berufen nachhaltig beeinflussen. In diesen Ländern kann man damit rechnen, mit einem **MINT-Beruf eine relativ hohe Bezahlung** zu erhalten und sich damit wirtschaftlich absichern zu können. Eine gutbezahlte Karriere im MINT-Bereich erscheint damit als **gute Investition in eine sichere Zukunft**. In den Wohlfahrtsstaaten spielt dieser finanzielle Druck eine untergeordnete Rolle. Gleichwohl hat die Studie aufgezeigt, dass **Mädchen ähnlich oder besser als Jungen in allgemeinen Tests zur Wissenschaftskompetenz** abgeschnitten haben. Dennoch haben in allen untersuchten Ländern **weniger Frauen Studienabschlüsse im MINT-Bereich als Männer**. Die Schulen bereiten mehr Mädchen auf ein MINT-Studium vor, als Mädchen tatsächlich einen entsprechenden Abschluss in einem MINT-Studienfach erhalten. Auch der Anteil an Mädchen, die wahrscheinlich in einem MINT-Studium erfolgreich wären und daran Freude finden würden, ist höher als die Zahl der MINT-Abschlüsse von Frauen. Man kann darauf schließen, dass gerade zwischen der Sekundar- und Hochschulbildung viele MINT-interessierten Mädchen verloren gehen. Um das Ziel der Gleichstellung im MINT-Bereich zu erreichen, muss nicht nur die **naturwissenschaftliche Bildung von Mädchen** verbessert und die allgemeine



Gleichstellung der Geschlechter verbessert werden. Dass es intraindividuelle Unterschiede und damit einhergehende Einwirkungen auf die Erwartungshaltung, eine bestimmte Art von Karriere im Vergleich zu einer anderen zu verfolgen, muss in **ganzheitliche Konzepte zur Ermutigung von Frauen, ein MINT-Studium aufzunehmen**, einfließen. Insbesondere Mädchen mit persönlichen Stärken in den Naturwissenschaften oder in der Mathematik, könnten besonders auf **MINT-bezogene Interventionen** ansprechen. Abschließend muss berücksichtigt werden, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf akademische Stärken oder sozioökonomische Rahmenbedingungen, nicht die einzigen Faktoren sind, welche das MINT-Potenzial beeinflussen.

Saskia Schulz verweist auf den familiären Hintergrund und dessen Einfluss auf eine genderspezifische Berufswahl. Darüber hinaus ist auch die Kompetenzvermittlung in MINT-Fächern an Schulen ein großer Faktor. So ist zum Beispiel im Land Sachsen-Anhalt **Technik ein eigenes Unterrichtsfach**. In der Lehrerbildung liegt der Fokus dabei auf der **genderneutralen Gestaltung des Unterrichts**. Eine weitere Rolle spielt auch die sogenannte **Peer-Group im Jugendalter**. Das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe hat großen Einfluss auf das Individuum, das sich dieser Gruppe zugehörig fühlt. Gerade im Jugendalter wird technisches beziehungsweise **naturwissenschaftliches Interesse von Mädchen oft von**

gleichaltrigen Mädchen abgelehnt. So kann der Wunsch nach Zugehörigkeit die persönlichen Interessen überlagern und schlimmstenfalls im Keim erstickern. Hinzu kommt das Problem, dass **mit technischen Berufe gewisse Stereotype verknüpft** sind, sie seien männliche Berufe oder „**nichts für Mädchen**“. Hier kann eine andere Herangehensweise an Technik helfen. Wenn man zum Beispiel **technische Geräte** nicht als Tools versteht, die nur von Männern aufgrund ihrer physischen Kraftvorteile bedient werden können, sondern als Geräte, die auch **nicht vorhandene menschliche Kraft ersetzen können**, ist Technik eine **wunderbare Ergänzung sowohl für Frauen als auch Männer**. Hinzu kommt, dass gerade in unserer hochtechnologischen Zeit der Digitalisierung, **technische Skills** wie etwa Programmieren **alleine nicht mehr reichen**. Es ist wichtig, dass man auch die **Bedürfnisse der Kunden und Kundinnen** versteht. Da kann die **Perspektive von Frauen in technischen Berufen eine entscheidende Bereicherung** sein.

Die Diskussion fasst zusammen, dass die spätere **Entscheidung für oder gegen einen Beruf in den MINT-Bereichen**, sei es über eine Ausbildung oder ein Studium, **schon sehr früh durch das familiäre und gesellschaftliche Umfeld sowie den Freundeskreis (Peer-Group) geprägt** und nachhaltig beeinflusst wird. Deshalb sind **Schlüsselerlebnisse für das Technikinteresse** oft entscheidend. Diese finden oft schon im frühen Kindesalter statt.

¹ Vgl. Gijsbert Stoet, David C. Geary: The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education, in: Psychological Science 2018, vol. 29(4), S. 581-593.

Um technisch-wissenschaftliche Neigungen zu wecken, auch und gerade bei Mädchen, braucht es dafür geeignete Unterrichtskonzepte – bereits schon in der Grundschule.



Die Gesellschaft als auch insbesondere Eltern müssen ihr **Bewusstsein für eine genderneutrale Berufswahl sensibilisieren**, es gibt nach wie vor „Warnungen“ vor der Berufswahl in (bisher) männerdominierten Branchen. Das gilt umgekehrt auch für das Berufsfeld der sozialen Berufe zum Beispiel in der Kranken- und Altenpflege. Diesen Tätigkeiten werden vorrangig weibliche Attribute zugeschrieben und Männer sind in diesen Branchen stark unterrepräsentiert. Bekannte Persönlichkeiten können das Interesse an technisch-naturwissenschaftlichen Fächern wecken und stärken, weil sie **als Vorbilder zeigen, dass eine MINT-Karriere für Frauen möglich ist**, Spaß macht und viel Gestaltungs- und Entwicklungspotenzial birgt. Hier hilft es, Positivbeispiele etwa zu Berufen in der Bahnbranche und zu den Berufschancen für Frauen auch aus dem persönlichen Umfeld zu erfahren.

Damit einher geht auch die **Vermittlung eines entsprechenden Mindsets**. Frauen in der Bahnbranche beziehungsweise in technischen Berufen können und dürfen **selbstbewusst mit ihrer Entscheidung für ihren Beruf umgehen**, anstatt sich dafür rechtfertigen zu müssen. All die genannten Herausforderungen und Strategien, wie man diesen begegnen kann, zeigen, dass eine Veränderung in der Wahrnehmung von Frauen in technischen Berufen möglich ist, allerdings wird diese nicht von selbst passiert. Die **Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen in MINT-Branchen** ist neben dem **positiven Selbstverständnis als Frau in einer technischen Branche** der Schlüssel für das perfekte Paar Frauen und Technik.



Annette Hering

Geschäftsführende Gesellschafterin
Hering

Für **Annette Hering** ist Technik ein elementarer Bestandteil ihrer täglichen Arbeit als geschäftsführende Gesellschafterin der Hering GmbH & Co. KG. Sie ist in vierter Generation für das Bauunternehmen verantwortlich. In Bauunternehmen sind Frauen an der Spitze eine Seltenheit, aber auch dort braucht es Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen. Als gelernte Wirtschaftsingenieurin braucht sie das technische Know-How, um im Bauunternehmen technische Prozesse auf Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit hin überprüfen zu können. Die Unternehmensgruppe Hering bietet von Know-How im Aus-, Umbau und der Sanierung von Bahnstrecken über Expertise mit Systemen im Bereich der modularen Fertigteilmahnsteige und Bahnsteigdächer bis hin zu Lärmschutz für Schienen und Straße ein breites Produktportfolio.



Prof. Dr.-Ing. Markus Hecht

Bereichsleitung Schienenfahrzeuge
TU Berlin

Prof. Dr.-Ing. Markus Hecht verantwortet an der Technischen Universität Berlin die Bereichsleitung Schienenfahrzeuge und ist seit Februar 2017 Vorstandsmitglied der Allianz pro Schiene. Er studierte an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen Maschinenwesen in der Fachrichtung Verkehrstechnik und begründet seine Studien- und Berufswahl mit dem Interesse an der Eisenbahn. Neben der Lehr- und Forschungstätigkeit arbeitet Prof. Hecht in verschiedenen Hochschulgremien mit und ist u.a. Fachgutachter für Schienenfahrzeuge bei der Deutschen und der Schweizerischen Akkreditierungsstelle DAKKS und SAS.



Saskia Schulz

Project Manager Infrastructure Fuel Cell Train
Alstom Transport Deutschland

Saskia Schulz arbeitet als Project Manager Infrastructure Fuel Cell Train bei Alstom Transport Deutschland GmbH im Bereich Wasserstoffzug. In Deutschland ist Alstom einer der führenden Anbieter von Bahntechnik für U-Bahnen, S-Bahnen, Straßenbahnen, Regionalzüge, Lokomotiven und Signaltechnik. Alstom-Züge fahren deutschlandweit zwischen Schleswig-Holstein und Bayern. Das Unternehmen beschäftigt 2.500 Mitarbeiter an 6 Standorten in Deutschland. Schulz kam über das duale Studium zur Deutschen Bahn und hat sich nach ihrem Master-Studium an der Beuth-Hochschule für Technik bewusst für die Bahnbranche entschieden.



Prof. Dr.-Ing. Corinna Salander

Bereichsleitung Schienenfahrzeugtechnik
Universität Stuttgart

Prof. Dr. Corinna Salander hat sich als einziges von vier Kindern für ein technisches Studium entschieden. Ihr Vater war Physiker und so begeisterte sie sich bereits als Kind für die Physik. Nach dem Studium der Physik in Kiel promovierte Prof. Salander an der Technischen Universität Clausthal mit einer Arbeit über Algorithmen zur Berechnung elektromagnetischer Felder in Schienenfahrzeugen. Sie sammelte Berufserfahrung in verantwortlichen Positionen bei der Deutschen Bahn, der Europäischen Eisenbahnagentur ERA und dem Zughersteller Bombardier. 2015 wurde sie als europaweit erste Frau auf einen Universitäts-Lehrstuhl im Eisenbahnwesen auf den neu eingerichteten Stiftungslehrstuhl Schienenfahrzeugtechnik an der Universität Stuttgart berufen. Seit 1. Januar 2020 ist Prof. Salander die Leiterin des Deutschen Zentrums für Schienenverkehrsforschung (DZSF) in Dresden. Das DZSF fördert und koordiniert die Forschung rund um das Gesamtsystem Schiene und betreibt sowohl eigene als auch Auftragsforschung.

Wie machen wir die Mobilitätskette weiblich – das Zauberwort heißt Vernetzung

Das Forschungsinstitut infas forscht im Bereich Mobilität zu aktuellen Themen, wie Multimodalität, Elektromobilität, automatisiertes Fahren oder Carsharing. So führen sie auch landesweite Grundlagenstudien zur Mobilität durch, etwa die Studie Mobilität in Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI). Dana Gruschwitz stellt im Workshop die Ergebnisse aus der Studie 2018 vor. Die Studie zeigt, dass der **ÖV-Anteil an den Wegen bei Frauen etwas höher (ca. 25 %) als bei Männern (ca. 22 %)**. Dabei ist zu beachten, dass die Lebensphasen entscheidender als das Geschlecht die Verkehrsmittelwahl beeinflussen. Vor allem unter Vollzeitbeschäftigten treten die Unterschiede deutlich hervor: **Frauen sind häufiger auf den ÖV angewiesen und legen durchschnittlich 47 km in 90 Minuten zurück, während Männer in dieser Zeit durchschnittlich 64 km zurücklegen**. Über die Lebensphasen hinweg betrachtet machen die Studierenden den größten Anteil bei der Wahl des Öffentlichen Verkehrs als Verkehrsmittel aus. Die **Nutzungsgewohnheiten** – oft **außerhalb von Stoßzeiten und Stammstrecken**, sowie **mit Gepäck** (Einkäufe, Kinderwagen, Rollator) – bilden das durchschnittlich geringere Einkommen und die damit verbundene **höhere Preissensibilität von Frauen** ab. Auch wenn die Entscheidung für den ÖV unterschiedliche Gründe hat, sind insgesamt

betrachtet Frauen durchschnittlich betrachtet, umweltfreundlicher unterwegs als Männer und damit Vorbilder bei der Verkehrsmittelwahl. Um die Mobilitätskette weiblicher zu gestalten, sollte der **Fokus auf die Nutzungsgewohnheiten von Frauen** gelegt werden, um ein entsprechendes ÖV-Angebot bieten zu können und **Teilhabemöglichkeiten für alle** zu sichern. Dazu zählen Verbindungen, Fahrzeuge, Haltestellen, Umsteigepunkte, Tarife und Informationsangebote sowie die Aufenthaltsqualität und Nutzerfreundlichkeit.

Frank Büch von den Berliner Verkehrsbetrieben bestätigt das Kostenbewusstsein von Frauen bei der Verkehrsmittelwahl. So setzen sie sich mehr mit den verschiedenen ÖV-Tarifen auseinander und treffen **informierte Kaufentscheidungen**. So nutzen bei der BVG 63% der weiblichen Kunden das Ticket Kurzstrecke-4-Fahrten und nur 37% der Männer dasselbe Angebot, das einen Preisvorteil gegenüber dem Einzelkauf bietet. Lediglich bei der Tageskarte und dem Einzelfahrausweis sind über die Hälfte der Nutzer Männer. Auch bei den Abonnements entscheiden sich mehr Frauen für ein solches Angebot, **61% der Abonent*innen der BVG sind Frauen**. Unter den **Senioren-Abos** liegt der Anteil sogar bei **71% Frauen**. Die Preismaßnahmen der BVG schonen gezielt Stammkundentickets



und damit die von Frauen häufig genutzten Tarife. Hat sich in der Preisentwicklung seit 2010 bis heute der Einzelfahrschein um 33% erhöht, liegen die Erhöhungen bei 4-Fahrten-Karte und der Monatskarte/Abo nur bei 13%.

Bei den Anforderungen an Öffentlichen Verkehr haben Frauen und Männer zunächst eine Gemeinsamkeit: Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit sind geschlechterübergreifend wichtige Anforderungen. Im Vergleich zu Männern haben Frauen aber ein erhöhtes Sicherheitsbedürfnis im Öffentlichen Nahverkehr. Das umfasst die Sicherheit im Fahrzeug selbst als auch an den Bahnhöfen. **Männer** bewerten hingegen das **Platzangebot im Fahrzeug** als auch den **Komfort** als besonders wichtig.

Um das besonders für Frauen wichtige Sicherheitsgefühl zu verbessern, setzt die BVG auf Personalpräsenz und moderne Technik, so wurde der Ausbau der Videotechnik weiter vorangetrieben und Videobilder konnten bereits mehrfach zur Aufklärung von Straftaten beitragen. Objektiv betrachtet hat sich die Zahl der Übergriffe im Verhältnis zu den Fahrgastfahrten positiv entwickelt. Die **Zahl der physischen Delikte ist bei steigenden Fahrgastzahlen auf geringem Niveau geblieben**.

Auch bei der zielgruppenorientierten Werbung der BVG kann man zwischen den Geschlechtern Unterschiede feststellen. So nehmen Frauen die BVG-Kampagne „Weil wir dich lieben“ signifikant seltener (bewusst) wahr als Männer. Für Frauen ist die Grenze des guten Geschmacks deutlich schneller erreicht – auch bei vermeintlich „harmlosen“ Motiven. Bei den Sympathiewerten für die BVG finden 58% der Männer das Unternehmen (sehr) sympathisch, im Vergleich stimmen nur 52% der Frauen hier zu. Ein Beispiel, wie die BVG gezielt mehr Frauen als Zielgruppe ansprechen möchte, war das **Frauenticket zum Equal Pay Day**. Die sog. Gender Pay Gap (die Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern) liegt in Deutschland bei 21 % und ist damit europaweit mit am größten. Diese 21 % entsprechen ungefähr 77 Kalendertagen im Jahr. Rechnet man die 77 Tage ab Jahresbeginn, so war der Equal Pay Day am 18. März 2019. Am 18. März 2019 bot die BVG das Frauenticket an, ein Tagesticket im Tarifbereich Berlin AB, das nur für Frauen **um 21% preisreduziert** war (5,50 € statt 7,00 €). Diese Marketing-Aktion nutzte die BVG auch, um auf den Frauenförderplan bei der BVG und ihre Ziele zur Gleichstellung von Frau und Mann aufmerksam zu machen. Die Aktion bekam online und offline viel Aufmerksamkeit und wurde kontrovers diskutiert. 68% der befragten Frauen fanden die Aktion gut, bei den Männern immerhin 55%. Die deutliche Mehrheit (auch unter den Männern) wünscht sich weitere Aktionen dieser Art von der BVG. Rund zwei Drittel (68%) der Befragten finden es wichtig, dass die BVG mit solchen Aktionen Haltung zeigt, unter den Frauen sogar 74%. Über den Personenverkehr hinaus, sind Frauen auch im Bereich des Güterverkehrs wichtiger Bestandteil der Mobilitätskette – im Güterverkehr ist das die Transportkette.

Sylke Hußmann von der DB Cargo berichtet, dass der **Kombinierte Verkehr eine nachhaltige Transportalternative zum Straßengüterverkehr** ist. Als Kombiniertes Verkehr – kurz KV – bezeichnet man den Gütertransport, an dem verschiedene Verkehrsträger beteiligt sind, ohne dass die transportierte Ware beim Wechsel ihr Transportgefäß verlässt. Das heißt, beim Kombinierten Verkehr wird nicht das eigentliche Transportgut umgeladen, sondern es sind die Transportbehälter, die während der Transportkette „umsteigen“: Zwischen Lkw, Bahn und Schiff. Eine andere Bezeichnung für den KV ist intermodaler Verkehr. Die Transportkette im Kombinierten Verkehr wird unterschieden in den Hauptlauf einerseits und den Vor- und Nachlauf andererseits. Der Hauptlauf ist der längste Teil der Transportstrecke. Er findet zwischen zwei Umschlagsterminals des Kombinierten Verkehrs statt. Der Vor- und Nachlauf umfasst die Teilstrecken vom Versandort zum KV-Terminal bzw. von dort zum Zielort. Auf dem Hauptlauf nutzt Kombiniertes Verkehr die Schiene oder auch die Wasserstraße. Im Vor- und Nachlauf kommt der Lkw zum Einsatz. Die Umschlagsterminals des Kombinierten Verkehrs verfügen in der Regel über Krananlagen, mit deren Hilfe die Ladeeinheiten vom Lkw auf den Zug oder das Schiff wechseln und umgekehrt. Die **Verlagerung zusätzlicher Gütermengen von der Straße auf die Schiene ist essentiell für das Gelingen der Energie- und Verkehrswende in Deutschland. Frauen sind in der Logistikbranche allerdings bisher unterrepräsentiert, so liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei unter 10 Prozent, über alle Ebenen hinweg sind 40% aller Logistik-Beschäftigten weiblich**. Es sind mehr Frauen nötig, von der Führungskraft bis zum Lokführer. Denn jede Frau, die erfolgreich im Job agiert, lässt Menschen umdenken und die tradierten Verhaltensformen einmal mehr hinterfragen, das ist auch dem Betriebsklima zuträglich. Es bedarf eines Kulturwandels, damit Frauen in Führungspositionen aufsteigen. Jede Frau, die ihre Ziele in der Logistik erreicht, öffnet die Türen für weitere Frauen auf gleichen Pfaden.

Die Diskussion im Workshop hat gezeigt, dass auch **nutzerorientierte Mobilitäts-Apps** (Plattform, die eine Vielzahl von Angeboten umfasst) ein wichtiger Faktor für die Verkehrsmittelwahl sind. Zu den wichtigsten Anforderungen gehört der **Überblick aller verfügbaren Angebote** sowie die **Vernetzung der Verkehrsträger**. Neben einer guten Visualisierung legen Frauen den Fokus auf die einfache und intuitive **Bedienbarkeit** von Mobilitäts-Apps. Hier muss das Credo lauten: Bedienfreundlichkeit vor technischen Details. Die Integration von Störungsmeldungen sind ein wichtiger Bestandteil und runden eine nutzerfreundliche App aus Sicht der Workshop-Teilnehmer*innen ab.

Über die Nutzung von Mobilitäts-Apps hinaus, achten **Frauen** bei der **Verkehrsmittelwahl** besonders auf **Direktverbindungen mit möglichst wenigen Umstiegen**, und nehmen dafür auch eine höhere Gesamt-Reisezeit in Kauf.

Männer hingegen nehmen eher Umstiege in Kauf, um die Reisezeit zu verkürzen. Für ein positives ÖV-Erlebnis sind weiche Faktoren wie etwa die **Freundlichkeit des Personals** und **Kundenservice** für Frauen wichtig und können „Zumutungen“ im ÖV (Sauberkeit, Zuverlässigkeit) abmildern. **On-Demand-Angebote für den ÖV** wie der Berlkönig der BVG (Ridesharing-Dienst nach dem Prinzip des Anruf-Sammeltaxis) wird derzeit zu 52% von Männern genutzt. Dieses Angebot kann gerade im Hinblick auf das subjektive Sicherheitsempfinden für Frauen interessant sein. Gleichwohl kann das Mitfahren mit anderen Fahrgästen auf engstem Raum auch ein Hindernisgrund sein, das Angebot zu nutzen. Hier empfiehlt es sich, zielgruppenspezifisch für das Angebot zu werben und etwaige Hemmnisse abzubauen.

Im Ausblick auf die Mobilitätswelt 2030 wünschen sich die Workshop-Teilnehmenden, dass gerade im Spannungsverhältnis Stadt und Land, der ländliche Raum nicht vergessen wird. **Ländlicher Raum und Ballungsräume** werden sich unterschiedlich entwickeln und es muss für beide Entwicklungen **Mobilitätskonzepte** geben, die auch umgesetzt werden können und damit Teilhabe für alle ermöglichen. Derzeit schreitet die Vernetzung innerhalb eines Verkehrsträgers stark voran, bis 2030 wird aber auch die **Vernetzung zwischen den Verkehrsträgern** zunehmen und wichtiger werden. Dies kann gerade auch eine Chance für die Mobilität auf dem Land sein.

Die Impulse und die Diskussion haben gezeigt, dass Frauen aufgrund ihres schon jetzt hohen ÖV-Anteils nachhaltig mobil und besser auf die Verkehrswende vorbereitet sind. Die ÖV-Branche sollte dieses Potenzial nutzen und den spezifischen Kundenbedürfnissen von Frauen passende Angebote machen.



Frank Büch

Leiter Marketing
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG)



Dana Gruschwitz

Senior-Projektleiterin
infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft



Sylke Hußmann

Leiterin Carrier Sales, Intermodal
DB Cargo

Work-Life-Balance in der Mobilitätsbranche – Chancen für verschiedene Lebensentwürfe



Frau Groß berichtet, dass bei **LAT 16% der Beschäftigten Frauen und 84% Männer** sind. Am Gleis arbeitet genau eine Frau von etwa 130 Mitarbeitenden. Der **Fachkräftemangel** und **familienunfreundliche Arbeitszeiten** prägen das Berufsbild. Während in der Verwaltung der Frauenanteil sehr hoch ist und durch das papierlose Büro Homeoffice-Regelung und Gleitzeit möglich ist, so ist der Frauenanteil am Gleis verschwindend gering. Schichtarbeit und Montage in Vollzeit sowie viele Überstunden und Termindruck kennzeichnen die Arbeit am Gleis. Darüber hinaus gibt es aufgrund der spezifischen Anforderungen an den Beruf **am und ums Gleis keine Möglichkeiten für Homeoffice**. LAT hat hierfür verschiedene Lösungsmöglichkeiten entwickelt: Personalreferenten begleiten Mitarbeiter*innen und sorgen für eine **on-the-job Einarbeitung an der Seite erfahrener Kolleg*innen**. Durch Praktika und Stellen für Azubis bietet LAT auch Quereinsteiger*innen Einstiegsmöglichkeiten und erarbeiten mit ihnen **individuelle Personalentwicklungsmöglichkeiten**. Die LAT Verwaltung ist papierlos, auf den Baustellen nutzen Poliere **digitale Klemmbretter** und Bauleiter*innen eine **Baustellen-App**. Die Digitalisierung wird gezielt eingesetzt, um Wegzeiten zu mindern und Zeitersparnisse für die Beschäftigten zu schaffen. Um die MINT-Berufe auch für Frauen attraktiver zu machen, sucht das Unternehmen nach neuen Lösungen

Frau Groß berichtet, dass bei **LAT 16% der Beschäftigten Frauen und 84% Männer** sind. Am Gleis arbeitet genau eine Frau von etwa 130 Mitarbeitenden. Der **Fachkräftemangel** und **familienunfreundliche Arbeitszeiten** prägen das Berufsbild. Während in der Verwaltung der Frauenanteil sehr hoch ist und durch das papierlose Büro Homeoffice-Regelung und Gleitzeit möglich ist, so ist der Frauenanteil am Gleis verschwindend gering. Schichtarbeit und Montage in Vollzeit sowie viele Überstunden und Termindruck kennzeichnen die Arbeit am Gleis. Darüber hinaus gibt es aufgrund der spezifischen Anforderungen an den Beruf **am und ums Gleis keine Möglichkeiten für Homeoffice**. LAT hat hierfür verschiedene Lösungsmöglichkeiten entwickelt: Personalreferenten begleiten Mitarbeiter*innen und sorgen für eine **on-the-job Einarbeitung an der Seite erfahrener Kolleg*innen**. Durch Praktika und Stellen für Azubis bietet LAT auch Quereinsteiger*innen Einstiegsmöglichkeiten und erarbeiten mit ihnen **individuelle Personalentwicklungsmöglichkeiten**. Die LAT Verwaltung ist papierlos, auf den Baustellen nutzen Poliere **digitale Klemmbretter** und Bauleiter*innen eine **Baustellen-App**. Die Digitalisierung wird gezielt eingesetzt, um Wegzeiten zu mindern und Zeitersparnisse für die Beschäftigten zu schaffen. Um die MINT-Berufe auch für Frauen attraktiver zu machen, sucht das Unternehmen nach neuen Lösungen

für und mit den Mitarbeiter*innen. Ein Beispiel hierfür ist das Modell **Zeitwertkonto**. Die Zeitwertkonten wurden zusätzlich zum Arbeitszeitkonto eingeführt, um die **längerfristige sozialversicherungsrechtlich geschützte Freistellung**, z.B. für Pflegezeit, Elternzeit, Vorruhestand oder Teilzeit aus dem Einkommen des Arbeitnehmers zu finanzieren. Es ist wichtig, anzuerkennen, dass **Arbeitszeit**

auch **Lebenszeit** ist. Es geht nicht nur um Work-Life-Balance, sondern vielmehr auch um die Möglichkeit, eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Ein **gutes Arbeitsklima** unterstützt Mitarbeiter*innen in ihrer Tätigkeit. Gleichwohl ist Arbeit keine Freizeitgestaltung. Zur Zufriedenheit von Arbeitnehmer*innen können Gestaltungsspielräume wesentlich beitragen.

Attraktive Arbeitszeiten, eine gute Anbindung des Arbeitsortes an den Öffentlichen Nahverkehr sowie das Angebot flexibler, individueller Arbeitsmodelle (Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Homeoffice) sind wichtige Faktoren für Arbeitnehmer*innen.

Wenn es keinen Pausenzwang oder automatischen Abzug einer Stunde Pause gibt, kann sich das positiv auf den persönlichen Workflow auswirken. So sind flexible Arbeitszeiten heutzutage durchaus mehr verbreitet, aber nach wie vor neben den spezifischen Jobanforderungen auch von Vorgesetzten und den persönlichen Arbeitsstrukturen abhängig. Dabei wird **gerade von Frauen Flexibilität gefordert**, bei Betreuungs-Engpässen der Kinder oder Schließzeiten der Kita, springt oft die Frau ein und übernimmt die Betreuung. Wenn beide Elternteile Elternzeit nehmen, fällt auf, dass in der Gesellschaft nach wie vor Stereotype vorherrschen. So ist die Frage, warum die Frau nicht zuhause bleiben könne, nicht unüblich.

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt aber auch die verwaltungstechnische Effizienz der Behörden eine wichtige Rolle. So sind lange Wartezeiten auf Mutter-schutzgeld oder bei der Ausstellung von Geburtsurkunden Faktoren, die sich negativ auf Eltern auswirken können. Frauen sind oft zunächst auf das Einkommen des Mannes angewiesen, es erschwert die Rückkehr in den Beruf. Eine Workshopteilnehmerin berichtete, dass die Elternzeit und die **Rückkehr in den Beruf**, durch das Angebot des Arbeitgebers, zunächst im **Homeoffice** wieder anzufangen, gut funktionierte. Arbeitgeber halten sich dabei aber tendenziell eher an klassischen Arbeitsmodellen und schöpfen nicht immer aus dem Pool an verschiedenen flexiblen Modellen. Die **klassische 40-Stunden-Woche mit festgelegten Bürozeiten ist nach wie vor weit verbreitet**. Es fällt auf, dass größere Unternehmen mit Goodies wie Obst oder Wasser werben, aber nicht mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. Kleine Unternehmen sind da oft aufgrund der kürzeren Wege und flacheren Hierarchien flexibler und sehen das als selbstverständlich an. Hier müssen Unternehmen daran denken, gerade bei Stellenausschreibungen

solche Möglichkeiten auch entsprechend herauszustellen und sich damit als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Ein weiteres Problem stellen sogenannte „**Motherhood Biases**“ dar.



Einerseits können und dürfen Frauen laut ihrem Arbeitgeber wegen Kindern früher Feierabend machen, gleichzeitig fühlen sich Mütter oft unter Beobachtung und spüren damit verbunden einen erhöhten Leistungsdruck.

Hier ist es wichtig, dass allen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zur **Mitgestaltung von Veränderungsprozessen**, zum Beispiel in unternehmensinternen Workshops oder in Form von Weiterbildungen, gegeben wird. Das ermöglicht Frauen und Männern gleichwohl, Wünsche nach Gestaltungsspielräumen zu äußern und gemeinsam mit dem Arbeitgeber zu entwickeln.

Auch im klassisch männerdominierten Beruf des Lokführers lassen sich **veränderte Wünsche zur Gestaltung der Arbeitszeit** erkennen. So dauert die Ausbildung zum Lokführer 11 Monate und der Trend geht hier in Richtung Teilzeit-Anstellung. Es ist wichtig, anzuerkennen, dass Arbeitnehmer*innen nicht ausschließlich aus Familien-gründen, wie Betreuung der Kinder, sich für Teilzeit- und andere flexible Arbeitsmodelle entscheiden. Auch **zeitintensive Freizeitaktivitäten** oder der **Wunsch nach mehr Zeit für sich persönlich** können Gründe für eine Tätigkeit unter den bisher üblichen 40 Stunden und der 5-Tage-Woche sein.

Verschiedene Modelle können zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Freizeit und Beruf beitragen, ein Beispiel ist Job-Sharing. **Job-Sharing** bedeutet, dass sich **zwei Personen ein- und denselben Job teilen** und die gleiche Verantwortung tragen bei einem geringeren Stundenumfang. Dieses Modell kann unterschiedlich ausgestaltet sein, eine Möglichkeit ist, dass es feste Tage in der Woche gibt, an denen beide Personen im Büro sind und gemeinsam arbeiten. Die restlichen Tage in der Woche teilen sich auf die beiden Personen dann auf. Somit lassen sich **Beruf und Privatleben der Arbeitnehmer*innen besser vereinbaren**, gleichzeitig profitiert der Arbeitgeber von zwei Perspektiven und hat damit auch **Zugang zu den Fähigkeiten und Kompetenzen des Duos**. Die reduzierte Stundenzahl **reduziert** auch die **Arbeitsbelastung** und trägt zur Produktivität bei. Solche **Tandemlösungen** bieten gerade für **Nachwuchskräfte** das Potenzial, sich im Duo mit einer erfahrenen Kraft zu beweisen und den **Wissenstransfer**, zum Beispiel im Rahmen einer Unternehmensnachfolge, zu sichern. Entscheidend für das Gelingen solcher Job-Sharing-Modelle ist eine **vertrauensvolle Kommunikation auf Augenhöhe** und die Bereitschaft, Führung zu teilen, tatsächlich auch zu leben.



Dr. Kirsten Andernach

Direktorin Prozesse & Strategien
SPITZKE SE

Dr. Kirsten Andernach ist als Direktorin Prozesse & Strategien bei SPITZKE 2019 in die Liste der TOP 100 Führungsfrauen in der Mobilitätsbranche gewählt worden. Die Unternehmensgruppe SPITZKE deckt mit sechs Kompetenzbereichen - Fahrweg, Technik, Ausrüstung/Elektrotechnik, Ingenieurbau, Logistik und Fertigung – das gesamte Leistungsspektrum der Bahninfrastruktur ab. Rund 2.000 Mitarbeitende sind an 19 Standorten in Deutschland, Dänemark, Norwegen, den Niederlanden, der Schweiz und der Türkei beschäftigt. Frauen arbeiten bei SPITZKE auf allen Hierarchieebenen und in vielen der mehr als 130 Jobprofile – von der Bauleitung bis zur obersten Unternehmensführung. Die zur Unternehmensgruppe gehörende SPITZKE AKADEMIE FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG begleitet alle SPITZKEler*innen gleichermaßen bei ihrem beruflichen Weiterkommen.



Tamara Groß

Personalreferentin
LAT Fernmelde-Montagen und Tiefbau

Tamara Groß arbeitet als Personalreferentin bei LAT Fernmelde-Montagen und Tiefbau. Das Familienunternehmen LAT wird von den beiden Schwestern Arabelle Laternser und Larissa Zeichhardt gemeinsam geführt. Das Unternehmen bietet vom Anlagenbau (z.B. Stromschiene) bis hin zur Videoüberwachung verschiedenste Dienstleistungen und Produkte für die Verkehrswirtschaft, das Gesundheitswesen und den öffentlichen Raum. 2018 wurde LAT als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet und sind Teil der Initiative Erfolgsfaktor Familie, ein Unternehmensprogramm, das die gesamte Bandbreite der familienbewussten Personalpolitik – von der familienbewussten Arbeitszeitgestaltung, über betrieblichen Rahmenbedingung für Mütter und Väter, bis zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – unterstützt.

Out of the box – Mobilität neu denken



Drei Gruppen mit je 10 Personen erarbeiten gemeinsam ein Zukunftsvision unter der Fragestellung: **Wie können wir den Aufenthalt von Reisenden am Bahnhof wertvoller gestalten?** Dazu nutzen sie die **Design Thinking Methode**. Design Thinking ist eine systematische Herangehensweise an komplexe Problemstellungen aus allen Lebensbereichen. Im Gegensatz zu vielen Herangehensweisen in Wissenschaft und Praxis, die von der technischen Lösbarkeit die Aufgabe angehen, stehen **Nutzerwünsche und -bedürfnisse** sowie **nutzerorientiertes Erfinden** im Zentrum des Prozesses. Design Thinking nimmt die **menschliche Perspektive zum Ausgangspunkt der Zielstellung**, innovative **Produkte, Services oder Erlebnisse** zu gestalten, die nicht nur **attraktiv**, sondern auch **realisierbar** und **marktfähig** sind.

Die drei Gruppen ernennen je eine Persona (Kundenperspektive) und zwei Interviewer. Die anderen Gruppenmitglieder befinden sich in der Rolle des Beobachters. Die Persona wird zu den anderen beiden Gruppen entsendet und von den Interviewern zu ihrem Reiseverhalten befragt. Aufgrund der Verhaltensweise der Persona werden im Anschluss in den Gruppen Ideen entwickelt, wie der Aufenthalt der Persona am Bahnhof wertvoller gestaltet werden kann. Die Ideen werden auf Post-its notiert und gesammelt. Nach der ersten Ideensammlung, folgt eine zweite Runde, in welcher die Ideen weiter verfeinert und ausgebaut werden. Hiernach erfolgt die Erstellung der Prototypen. Mithilfe von Bastelmaterial sollen die Ideen physisch visualisiert werden. Die Prototypen werden von den Gruppen im Workshop präsentiert.

DIE DREI ENTWICKELTEN PROTOTYPEN:

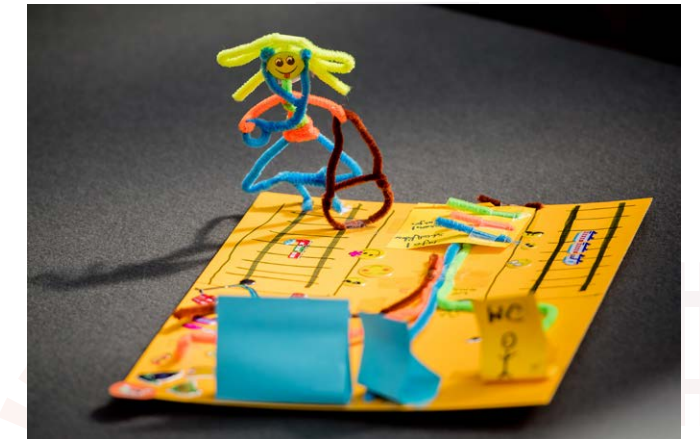
Gruppe 1 — Paternoster-People-Mover

Die Persona steht vor der Herausforderung, sich am Bahnhof zu orientieren. Zur Lösung wurde ein „**Paternoster-People-Mover**“ erfunden. Er transportiert Personen und Gegenstände an ihren Bestimmungsort oder zum jeweiligen Gleis. Das **selbstständig laufende Fortbewegungsmittel** bewegt sich **zweidimensional** (horizontal sowie vertikal), **indoor** wie auch **outdoor**. Durch ein **Leitsystem** (im Modell mit Sternen markiert) läuft der Paternoster **vollautomatisch**. Er wird durch **Ökostrom** betrieben. Die **Navigation** erfolgt **über eine App**.



Gruppe 2 — Kofferroboter Minty

Die befragte Persona **verreist mit ihren Kindern und viel Gepäck**. Der Überblick und Transport gestaltet sich daher schwierig. Zur Lösung wurde der **Kofferroboter „Minty“** erfunden. Über einen **QR-Code** kann eine **Hilfe zur Bedienung** aufgerufen werden. In dem Roboter kann das Gepäck, ein Fahrrad, Roller o.a. deponiert werden. Der **Roboter** ist mit der digitalen Fahrkarte der Reisenden verbunden und **befördert das Gepäck selbsttätig zum Abfahrtsgleis**. Die Reisende kann mit ihren Angehörigen die Zeit am Bahnhof verbringen oder Erledigungen machen ohne sich über den Gepäcktransport sorgen zu müssen. Über eine App wird die Reisende an die Abfahrtszeit des Zuges erinnert. Über ein **Solarpanel auf dem Bahnhofsdach** wird der Roboter mit **Ökostrom** betrieben. Zusätzlich befindet sich in dem Roboter ein **integriertes Reinigungssystem**, durch welches der Bahnhof als Nebeneffekt sauber gehalten wird.



Gruppe 3 — Farbiges Leitsystem am Bahnhof

Auch in der Gruppe 3 wurde, ähnlich zu Gruppe 1, die Herausforderung der **schnellen Orientierung am Bahnhof** identifiziert. Die Persona nimmt regelmäßig an Telefonkonferenzen teil. Nebenbei muss sie an ihr fremden Bahnhöfen umsteigen. Durch die geteilte Aufmerksamkeit, fällt die rasche Orientierung am Bahnhof schwer. Als Lösung wurde ein **Leitsystem** erfunden, welches aus Farben und Zeitangaben besteht. **Farbige Linien auf Boden, Wänden** o.ä. zeigen den Weg in Richtung andere Gleise, Gastronomie, Toilette, Einkaufsmöglichkeiten etc. Neben den Farben sorgt eine **Zeitangabe** für weitere Orientierung. Hier kann die Reisende sehen, wie viel Zeit sie benötigt, um an das jeweilige Ziel zu kommen. Besonders **für kurze Umsteigezeiten** ist das System hilfreich. An den Anzeigetafeln des Bahnhofs wird neben den Abfahrtszeiten ebenfalls minutengenau angezeigt, wie lange es dauert um vom aktuellen Standort zum jeweiligen Gleis zu gelangen.



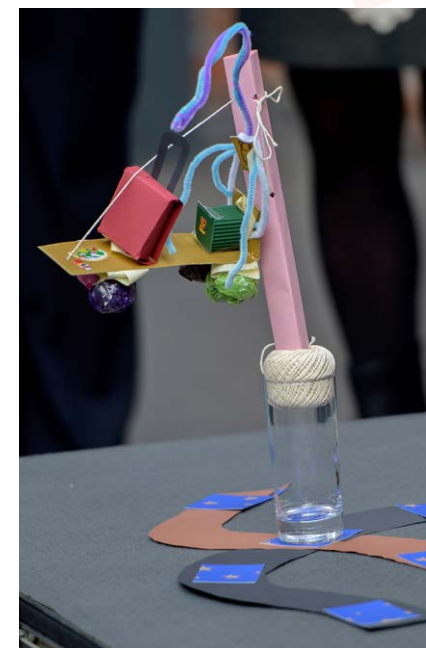
Katharina Göring

Senior Director Experience & Agilenterra



Lara Söring

Referentin Strategie Vertrieb Abellio Rail Mitteldeutschland





Wo geht's nach
New Work

~1980
Frithjof Bergmann

Was, wenn Maschinen bei der Arbeit bessere Menschen machen?

Von der Industriegesellschaft
=> zur Wissensgesellschaft

Was Menschen wirklich, wirklich

- Subständigkeit
- Freiheit
- Teilhabe

VDF Akademie

Was ist für uns Frauen wichtig?

Arbeitsort

Zusammenarbeit

Führung

Bildung

Kommunikation

Innovative Lösungen und praktische Ansätze für die Stärkung von Frauen und nachhaltiger Mobilität stellen sich vor



ADFC

Als verkehrspolitischer Verein und als Fahrradlobby setzen wir uns für die konsequente Förderung des Fahrradverkehrs ein. Dabei arbeiten wir mit allen Vereinen, Organisationen und Institutionen zusammen, die sich für mehr Radverkehr und für mehr Sicherheit und Umweltschutz im Verkehr einsetzen. Der ADFC ist parteipolitisch neutral, aber parteilich, wenn es um die Interessen Rad fahrender Menschen geht. Wir sind Umweltfreunde und setzen uns für eine ökologisch vernünftige Verkehrsmittelwahl ein.



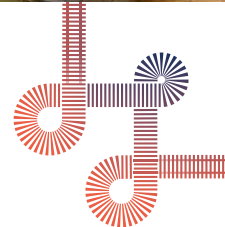
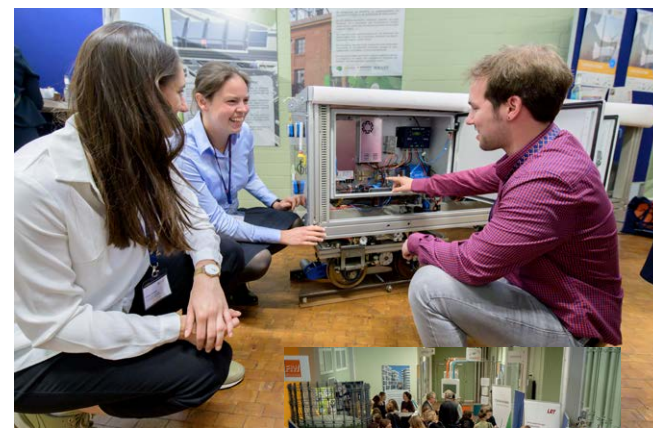
CHEFIN

Mit digitaler, automatisierter Karriereberatung in die Führungsriege? Wir stellen das CHEFIN-Tool vor, das jungen Frauen aus dem MINT-Beruf bestärkt und Tipps für eine Führungskarriere gibt. Trotz vieler Bemühungen sind die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsetagen und die mangelnde Chancengleichheit auf dem Weg dorthin leider immer noch Fakt. Dies betrifft vor allem Frauen aus dem MINT-Bereich: Der Frauenanteil, der (hier) ohnehin schon sehr gering ist, sinkt noch im Karriereverlauf und das stärker, als in jedem anderen Fachbereich. Aus diesen Gründen haben wir es uns zum Ziel gemacht, aufstiegs-motivierte Frauen aus dem MINT-Bereich bei ihrer Karriereplanung zu unterstützen.



EmmaLovesJIM

Das Team EmmaLovesJ.I.M. bestehend aus Studenten der FH Aachen und Auszubildende der Lokomotiv-Fabrik Reuschling tritt im Sommer 2019 zum dritten Mal in England bei einem Lokomotivrennen - der Railway Challenge - an. Bei dieser Challenge haben die wettstreichenden Teams die Aufgabe, eine Lok für verschiedene Prüfungen zu bauen. Diese Prüfungen gliedern sich in die Bereiche ‚Track-based‘ und ‚Document-based‘-Challenges. Zu den Fahrchallenges gehören beispielsweise die Noise-Challenge, bei der die leiseste Lok, die meisten Punkte holt, die Beschleunigungschallenge, bei der die Lok mit 1,2 t Zuggewicht bergauf Gas gibt oder die Energierückgewinnungschallenge bei der mit beim Bremsen zurückgewonnener Bremsenergie möglichst weit wieder gefahren werden muss. Bei den dokumentenbasierten Herausforderungen gibt es den Konstruktionspreis, den Business Case inklusive Präsentation und jede Gruppe muss ein wissenschaftliches Paper für die Innovation Challenge schreiben.



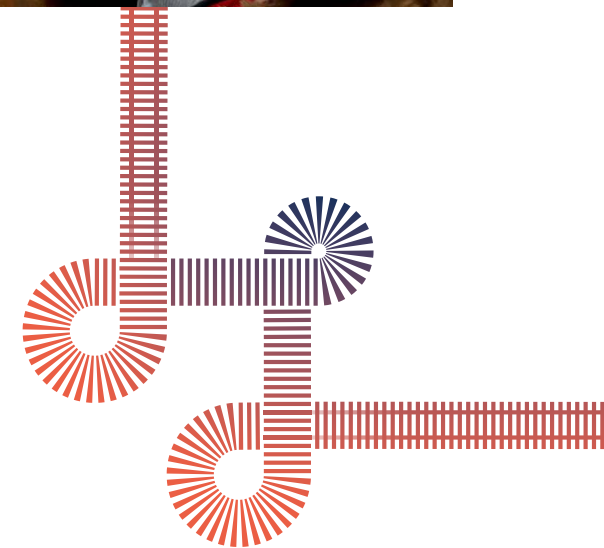
investMINT

Das Vorhaben „investMINT - Familiärer Einfluss auf das MINT-Interesse von Töchtern und Konzeption aktiver Beteiligungsformate zur gendersensiblen Studien- und Berufsorientierung“ der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg untersucht einerseits den Wirkungszusammenhang zwischen dem Einfluss der Eltern und der Berufswahl junger Frauen. Andererseits werden die Wünsche und Vorstellungen von Eltern, Lehrer*innen und Schülerinnen über inter-aktive Unterstützungs- und Beteiligungsformate im Rahmen einer gendersensiblen Berufs- und Studienorientierung erhoben. Aus den Ergebnissen der Untersuchungen werden anschließend Konzepte im Sinne interaktiver Unterstützungs- und Beteiligungsformate für Schülerinnen, Eltern und Lehrer*innen für eine gendersensiblen Berufs- und Studienorientierung im MINT-Bereich entwickelt.



Netzwerk „Mobilität braucht Frauen“ der Allianz pro Schiene

Wir sind das erste unternehmensübergreifende Frauennetzwerk der Bahnbranche. Das Frauennetzwerk der Allianz pro Schiene unterstützt die Unternehmen der Bahnbranche durch einen Erfahrungsaustausch zum Thema Frauenförderung und Chancengleichheit von Frauen und Männern. Wir sehen ganz konkrete Möglichkeiten, die Voraussetzungen für gleiche Chancen bei der Karriereplanung von Frauen in den Unternehmen der Bahnbranche zu schaffen. Anhand erfolgreicher Vorbilder und durch den Austausch mit Ministerien, Behörden und anderen Frauennetzwerken, zeigen wir der Bahnbranche, wie Chancengleichheit funktionieren kann.



Femtec. Promoting Talents

Femtec

Frauen sind erfolgreiche Ingenieurinnen. Frauen sind Nobelpreisträgerinnen in den Naturwissenschaften. Frauen fliegen als Astronautinnen ins Weltall. Für Wirtschaft und Wissenschaft sind die weiblichen Talente unverzichtbar. Hier setzt die 2001 von der EAF Berlin und der Technischen Universität Berlin gegründete Berliner Femtec.GmbH an. Sie ist die internationale Karriereplattform für Frauen in Ingenieur- und Naturwissenschaften. Femtec gewinnt weiblichen Nachwuchs für die MINT-Berufe, bietet zielstrebigen Studentinnen ausgezeichnete Karriereperspektiven und qualifiziert und vermittelt exzellente MINT-Professionals. Diese Frauen, namhafte Technologie-Unternehmen sowie führende wissenschaftliche Institutionen und technische Universitäten erhalten Zugang zum Femtec-Netzwerk.

LAT

LAT

Nach Gründung einer IT Firma (2006) und Konzern Karriere (2010-2016), leitet Larissa Zeichhardt heute gemeinsam mit ihrer Schwester das Familienunternehmen LAT. Die Bau-firma ist rund ums Gleis tätig, von der Sicherheitstechnik bist zur Stromschiene. Als Nachfolgerin schafft sie den Spagat zwischen Traditionsliebe und Fortschrittseuphorie: Mittlerweile ist die Verwaltung papierlos, die Poliere nutzen digitale Klemmbretter, Bauleiter eine Baustellen-App. Hier-archien wurden systematisch abgebaut, gewohnte Wege gemeinsam hinterfragt. Da Zeichhardt an die Innovationskraft von gemischten Teams glaubt, hat sie der ganzen Branche Hausaufgaben aufgegeben: Mit der Veröffentlichung der Top100 Frauen der Verkehrswirtschaft und dem korrespondierenden Netzwerk Women in Mobility verfolgt sie ein Ziel: Der Frauenanteil der Bahnbranche soll bis 2020 von aktuell 22% auf 40% ansteigen.



SchienenJobs

SchienenJobs

SchienenJobs ist die Online-Stellenbörse und Informationsplattform rund um alle Bahn-Jobs. Mehr als 150 Unternehmen aus der gesamten Bahnbranche veröffentlichen hier ihre Bahn Jobangebote und sind auf der Suche nach neuen Mitarbeitern. Das Angebot ist breit gefächert und bietet Jobs aus allen Bereichen an: vom Fahrpersonal, über kaufmännische und gewerbliche Berufe bis hin zu Ingenieur-Jobs und IT-Stellen. Darüber hinaus bietet das Portal nicht nur Stellenangebote für Fachkräfte, sondern auch Praktikumsplätze, Ausbildungsplätze und Jobs für Quereinsteiger.

VCD

Mobilität für Menschen.

VCD

Der VCD arbeitet seit 1986 als gemeinnützige Organisation für eine umwelt- und sozialverträgliche, sichere und gesunde Mobilität. Dabei werden wir von über 55.000 Mitgliedern und Spender*innen unterstützt, die unsere Arbeit für eine zukunftsfähige Verkehrspolitik ermöglichen. Unsere Vision ist, dass alle Menschen - egal ob in der Stadt oder auf dem Land - flexibel und angenehm zu Fuß, mit dem Rad, mit Bus, Bahn oder geteilten Fahrzeugen ans Ziel kommen. Die Mobilität der Menschen ist komfortabel, sicher und bezahlbar. Auf ein eigenes Auto ist niemand mehr angewiesen. Der Verkehr ist klimaverträglich, frei von gesundheitsschädlichen Abgasen und kostet niemanden das Leben. Damit diese Vision Wirklichkeit wird, brauchen wir die Verkehrswende. Für sie setzen wir uns ein.

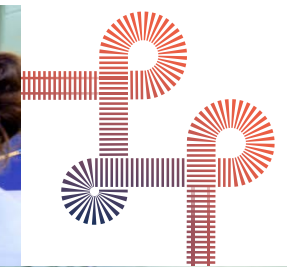


VDV Akademie

VDV-Akademie

Wo und wie geht's nach New Work? Die VDV-Akademie ist die Bildungstochter des Verbands deutscher Verkehrsunternehmen und ist mit Sabine Prettenhofer auf der MINT.einander Konferenz vertreten. Sabine Prettenhofer ist für Kommunikation & HR-Trends bei der VDV-Akademie in

Köln zuständig. New Work wird immer wichtiger für die Attraktivität von Arbeitgebern. Aber was heißt eigentlich New Work? Darüber diskutiert Sabine sehr gerne mit den Besucherinnen der Konferenz.



WomenMobilizeWomen

In der Europäischen Union sind nur 22% aller im Verkehr Beschäftigten Frauen. In Entwicklungs- und Schwellenländern fällt dieser Anteil noch geringer aus. Der Verkehrssektor ist ein männlich dominiertes Wirkungsfeld. Mit der Women Mobilize Women-Konferenz hob die Transformative Urban Mobility Initiative (TUMI) im Mai 2018 die Debatte um die Rolle und das Potenzial von Frauen im Bereich nachhaltiger Mobilität auf die internationale Bühne. Diese Konferenz hat es geschafft, Frauen aus aller Welt an dem Austausch und an der Diskussion zur Situation, zu den Chancen und Herausforderungen von Frauen im Transportsektor zu beteiligen und ihnen eine Stimme zu geben. An der Women Mobilize Women Conference nahmen über 200 Teilnehmer*innen teil, die aus 42 verschiedenen Ländern kamen, es gab 22 hochrangige Vortragende aus 18 Ländern und insgesamt wurden mehr als 4.500 Menschen über die live-Übertragung im Internet erreicht.



Women in Mobility

Die Women in Mobility engagieren sich für eine bessere Sichtbarkeit von Frauen der Mobilitätsbranche: in Führungspositionen und Projektleitungen, als Speakerinnen auf Konferenzen oder als Expertinnen in Fachmedien. Ob Entscheiderin oder Doktorandin, Führungspersönlichkeit oder Gründerin, Wissenschaftlerin, Studentin oder Mitarbeiterin - die Women in Mobility bieten Frauen aus Unternehmen und Startups, Organisationen und Verbänden, aus Medien und Politik eine Plattform zum Netzwerken, für gemeinsame Projekte, Kooperationen und Austausch.

Das Feedback der Konferenz-Teilnehmer*innen

»Die in der Veranstaltung
vermittelten Inhalte waren
eine Bereicherung.«

Das finden die
TeilnehmerInnen:

56 %

stimmen voll und ganz zu



40 %

stimmen dem eher zu

4 %
antworten mit
»teils-teils«

**Dreiund-
siebzig
Prozent**

der TeilnehmerInnen können aus
der Veranstaltung einen beruflichen
Nutzen ziehen.



sehr gut

52 %

42 %

2 %

0 %

4 %

Der Gesamteindruck der
Veranstaltung in Schulnoten
(1 sehr gut bis 5 mangelhaft)

96 %



der TeilnehmerInnen wünschen
sich weitere Veranstaltungen wie die
MINT.einander-Konferenz.

»Würden Sie die Veranstaltung weiterempfehlen?«

»Ja« zu 100 %

Das nehmen wir aus der Konferenz mit

Um Frauen in Eisenbahnunternehmen zu gewinnen und zu fördern, ist es von entscheidender Bedeutung, Experten für die Verwirklichung der Gleichstellung von Mann und Frau einzubeziehen und das Know-how und den Transfer (von Gleichstellungs-Elementen) in Unternehmensprozesse sicherzustellen.

Führen Sie als Arbeitgeber regelmäßige Feedbackgespräche mit Mitarbeiter*innen mit Blick auf die berufliche Weiterentwicklung. Als Arbeitnehmerin: fordern Sie Feedback ein und suchen Sie sich Unterstützung!

Vernetzen Sie sich! Bauen Sie als Unternehmen Partnerschaften mit führenden Wirtschafts-, Ingenieurschulen und Verbänden auf, die MINT-Berufe für Schülerinnen fördern.

Werden Sie sichtbar: schließen Sie sich einem Netzwerk an oder gründen Sie eins in Ihrem Unternehmen, um sich auszutauschen und voneinander zu lernen!

Überprüfen und implizieren Sie verschiedene Möglichkeiten zur Verbesserung der Work-Life-Balance: Kinderbetreuung im Unternehmen, keine Arbeitsmeetings nach 18 Uhr.

Über die Konferenz

Wie können wir mehr Frauen dazu bewegen, eine Karriere in MINT-Berufen der Mobilitätsbranche einzuschlagen?

Die Mobilitätsbranche bietet innovative und zukunftsfähige Berufe. Und sie beschäftigt sich mit grundlegenden Themen wie Nachhaltigkeit und Umweltschutz, die gerade viele Frauen besonders interessieren. Wie werden die Menschen in Zukunft mobil sein? Wie geht nachhaltige Mobilität? Diese Aspekte sind der Schlüssel, um mehr Frauen für MINT-Berufe in der Mobilitätsbranche zu gewinnen.

PROJEKT

Das Projekt „MINTeinander im digitalen Wandel – Mobilität braucht Frauen“ wird im Rahmen der Förderlinie „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“ aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1728 gefördert.

Die High-Level-Konferenz wurde im Rahmen des Projekts von der Allianz pro Schiene e.V. konzipiert und durchgeführt, einem Bündnis aus 23 Non-Profit-Organisationen und über 150 Unternehmen aus der gesamten Eisenbahnbranche, das sich für den Erfolg des umweltfreundlichen Schienenverkehrs in Deutschland einsetzt.

ZIEL

Durch die Konferenz sollen mehr Frauen befähigt werden, die **Verkehrswende zur nachhaltigen Mobilität** und den **digitalen Wandel der Verkehrsbranche** bis in die Spitzenpositionen von Wissenschaft, Unternehmen und Forschung aktiv mitzugestalten.

Als Vorbilder und Botschafter*innen für Chancengleichheit geben Entscheidungsträger*innen auf der High-Level-Konferenz der **Vielfalt in der Mobilitätsbranche** ein Gesicht.

Die Konferenz fand vom 8. bis 9. Mai 2019 auf dem EUREF-Campus in Berlin statt.

Weiterführende Informationen zum Projekt, zur Konferenz und den Speaker*innen finden Sie unter www.minteinander-konferenz.de



MINT.EINANDER
KONFERENZ

Ein Projekt der



Allianz
pro Schiene

 @Schienenallianz
 AllianzProSchiene

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN
IN MINT-BERUFEN

#MobilitaetBrauchtFrauen