



**Diversity-
Bericht 2022**

IMPRESSUM

Die Autobahn GmbH des Bundes

Heidestraße 15
10557 Berlin

kontakt@autobahn.de
www.autobahn.de

Stand: 31. Dezember 2022

Geschäftsführung

Stephan Krenz (Vorsitzender)
Gunther Adler
Anne Rethmann

Sitz: Berlin

Fotonachweise: Titel rechts oben © Nancy Glore/Klimapositive
Photographie/www.nancyglor.de; links unten © Oliver Acker; rechts
unten © AdobeStock/powell83; S. 4 © iStock by Getty Images/Bim;
S. 9 © FRANKENAIR, Ingo Baeuerlein; S. 13 © Tom Bauer

INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|---|-----------|
| 1 UNSERE LEITPLANKEN UND UNSERE ZIELE | 2 |
| Unsere Leitplanken | 2 |
| Unsere Ziele | 2 |
| | |
| 2 WIR ERZEUGEN SICHTBARKEIT UND SENSIBILISIEREN! | 3 |
| Kommunikation | 3 |
| Diversity-Tag 2022 | 3 |
| Sticks & Stones Messe | 3 |
| | |
| 3 WIR STEHEN DISKRIMINIERUNG ENTGEGEN! | 4 |
| | |
| 4 WIR FÖRDERN CHANCENGERECHTIGKEIT! | 5 |
| Mentoring für Frauen | 5 |
| Mitarbeitendennetzwerke | 5 |
| Inklusion | 6 |
| Barrierefreie Kommunikation | 6 |
| Personalgewinnung | 6 |
| Nachwuchskräfte | 6 |
| Coachingprogramm | 6 |
| | |
| 5 WIR BAUEN DIVERSITY-KOMPETENZEN AUF! | 7 |
| Persönlich | 7 |
| Digital | 7 |
| Geschlechtergerechter Sprachgebrauch | 7 |
| | |
| 6 WIR REDEN MIT! | 8 |
| Nachhaltigkeit | 8 |
| Unternehmenskultur | 8 |
| | |
| 7 WIE HALTEN WIR DEN ERFOLG UNSERER ZIELE NACH? | 9 |
| | |
| 8 DIVERSITY IN ZAHLEN | 10 |
| 8.1 Allgemeines | 10 |
| 8.2 Geschlechterverteilung | 10 |
| 8.3 Demografie | 12 |
| 8.4 Nationalitäten | 12 |
| 8.5 Inklusion | 12 |
| 8.6 Teilzeitbeschäftigung | 13 |
| 8.7 Elternzeit | 16 |
| | |
| QUELLEN | 16 |

1 UNSERE LEITPLANKEN UND UNSERE ZIELE

UNSERE LEITPLANKEN

Kulturelle Vielfalt ist heute angesichts der dynamisch voranschreitenden Globalisierung, unterschiedlicher Migrationsbewegungen und des soziodemographischen Wandels eine erfolgskritische Ressource für Unternehmen. Die feste Etablierung von Diversity Management trägt zur Steigerung der Innen- und Außenwahrnehmung der Autobahn GmbH als attraktive, diskriminierungsfreie und nachhaltige Arbeitgeberin bei und leistet vor dem Hintergrund der oben genannten Entwicklungen einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der strategischen Ziele des Unternehmens. Zur Entfaltung des vollen Potentials werden die Themen Diversity, Inklusion und Chancengleichheit als ganzheitlicher Ansatz in der Autobahn implementiert. Die Förderung unterschiedlicher Diversity-Dimensionen und Handlungsfelder verstärken sich dabei gegenseitig. Zudem wirkt Diversity Management als Querschnittsaufgabe auch in viele andere Themen (z.B. Nachhaltigkeitsprogramm, Unternehmenskulturprojekt) hinein.

Der Handlungsauftrag des Diversity Management ist gesetzlich verankert und leitet sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ab:

In § 1 AGG heißt es: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

In § 12 des AGG sind die Pflichten des Arbeitgebers geregelt. Laut § 12 Abs.1 ist er verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines der in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch präventive Maßnahmen.

Aber auch intern hat die Autobahn GmbH einen klaren Handlungsauftrag in Ihrem Unternehmensleitbild festgelegt:

„Wir sind ein Top-Arbeitgeber. Wir bieten eine kollegiale und vielfältige Unternehmenskultur, moderne Arbeitszeitmodelle und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten

in ganz Deutschland. Wir bieten gute Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für unsere Beschäftigten [sic].“ (Unternehmensstrategie S. 7)

In den strategischen Zielen der Autobahn GmbH wird der Auftrag unter B.3 Attraktiver Arbeitgeber weiter konkretisiert:

„Die Förderung der Gleichstellung und von Frauen in Führungspositionen sowie die Umsetzung der Diversity-Strategie unterstützen die Gewinnung neuer Fachkräfte.“ (Unternehmensstrategie S. 11)

Vor diesem Hintergrund hat die Autobahn GmbH bereits im Jahr 2020 ein Diversity-Konzept veröffentlicht und ist ebenfalls im Jahr 2020 der „Charta der Vielfalt“ beigetreten. Im Jahr 2021 folgte der Beschluss, eine eigenständige Abteilung Diversity Management zu errichten, die sich seit Dezember 2022 in einem kontinuierlichen Aufbau- und Entwicklungsprozess befindet.

UNSERE ZIELE

„Unser Auftrag ist es, ein ressourcenbetontes Diversity-Verständnis partizipativ zu entwickeln, Diskriminierung entgegenzustehen und ein wertschätzendes, produktives Arbeitsklima in Anerkennung der Vielfalt der Beschäftigten der Autobahn GmbH zu erhalten.“

Wir machen Vielfalt sichtbar und sensibilisieren!

Wir stehen Diskriminierung entgegen!

Wir fördern Chancengerechtigkeit!

Wir bauen Diversity-Kompetenzen bei unseren Mitarbeitenden auf!

Wir reden mit!

In den kommenden Jahren haben wir uns dazu viel vorgenommen.

2 WIR ERZEUGEN SICHTBARKEIT UND SENSIBILISIEREN!

► Um die Entwicklung einer vielfältigen und respektvollen Unternehmenskultur weiter voranzutreiben, ist die Förderung einer aufgeschlossenen und informierten Belegschaft von zentraler Bedeutung. Wir machen Vielfalt sichtbar, wir sensibilisieren und wir fördern ein Verständnis von Vielfalt als Ressource und einem gelebten Diversity Management, von dem letztendlich alle Mitarbeitenden der Autobahn GmbH profitieren können.

KOMMUNIKATION

Seit Mai 2022 informiert das Diversity Management im Intranet der Autobahn GmbH (IdA) kontinuierlich zu Arbeitsinhalten, Maßnahmen und Aktionstagen der Abteilung. Durch die kontinuierliche Kommunikation hat sich die IdA-Community der Abteilung Diversity Management in 2022 fast verdoppelt. Die größten Reichweiten erreichten Beiträge, die über das rein Informativ hinaus eine Möglichkeit der Interaktion eröffneten, z. B. Queeres Netzwerk, Diversity-Tag 2022 und das Mentoring für Frauen.

DIVERSITY-TAG 2022

Am 13. und 14. Oktober 2022 wurde der erste Diversity-Tag der Autobahn GmbH des Bundes durchgeführt. Für den Aktionstag plante die Abteilung Diversity Management zwei digitale Workshops mit dem Titel „Was ist Diversity? Was ist Diversity Management?“ sowie elf Veranstaltungen in unterschiedlichen Städten in allen Niederlassungsgebieten. Der Fokus des Diversity-Tages 2022 lag auf dem Thema Geschlecht und geschlechtliche Identität. Am 13. Oktober 2022 eröffneten der Geschäftsführer Personal Gunther Adler, der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates Roland Kristeleit, die Geschäftsbereichsleiterin Personalfürsorge und Arbeitssicherheit Anke Brinkmann sowie die Abteilung Diversity Management den Diversity-Tag autobahnweit digital. Über 800 Mitarbeitende sind der Einladung gefolgt und haben dadurch ein starkes Statement für Vielfalt bei der Autobahn GmbH gesetzt.

STICKS & STONES MESSE

Im Rahmen der Personalgewinnung hat die Autobahn GmbH im Jahr 2022 an der STICKS & STONES Karriere-messe teilgenommen. Die STICKS & STONES ist Europas größte Karrieremesse für die queere Community. Neben dem Ziel der Personalgewinnung ist die Teilnahme an der Messe vor allem auch ein Bekenntnis der Autobahn zu Diversity. Die Messeteilnahme fördert den Austausch mit potenziellen Bewerbenden und anderen engagierten Unternehmen zu aktuellen Entwicklungen. Zudem ist die Teilnahme auch ein Zeichen an die eigene Belegschaft und fördert somit die Sichtbarkeit von Queerness innerhalb der Autobahn GmbH.

3 WIR STEHEN DISKRIMINIERUNG ENTGEGEN!

Ende 2022 haben wir mit der Definition eines umfassenden Beschwerdewesens begonnen. Unsere Idee ist es dabei, ein zu unserer Organisationsstruktur passendes Beschwerdewesen mit autobahnweit einheitlichen und transparenten Prozessen der Beschwerdebearbeitung und klar definierten Funktionen von Ansprechpersonen zu schaffen. Neben der Beschwerdebearbeitung sollen auch die Dokumentation der Beschwerden, die systematische unternehmensweite Auswertungen der Beschwerden, die Überführung in das Berichtswesen und die Rückkoppelung an die Präventionsarbeit in der Stelle erfolgen. Der Abschluss des Projektes ist für das Jahr 2024 vorgesehen



4 WIR FÖRDERN CHANCENGERECHTIGKEIT!

► Unter dem Begriff **Chancengerechtigkeit** versteht man im Unternehmenskontext, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen, Lebensentwürfen oder Voraussetzungen auf faire Bedingungen bei u. a. Ausbildung, Karriereförderung und anderen Angeboten im Unternehmen treffen. Hier setzt das Diversity Management durch gezielte maßgeschneiderte Fördermaßnahmen an.

MENTORING FÜR FRAUEN

Im Rahmen eines Programms zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und in Berufsfeldern mit unausgewogener Geschlechterverteilung hat die Abteilung Diversity Management ein Mentoringprogramm für Frauen gestartet. Das Mentoringprogramm für Frauen läuft als Pilotmaßnahme von Herbst 2022 bis Herbst 2023 und soll weiblichen Führungsnachwuchs fördern. Zugleich soll mit Hilfe des Pilotprogramms das Interesse an derartigen Maßnahmen im Unternehmen erkundet und ausgewertet werden. Die Ergebnisse können dann bei der Entwicklung ähnlicher Programme zur Erreichung der Ziele des Diversity Managements genutzt werden. Das Mentoring basiert auf dem one-to-one-Prinzip: pro Mentor oder Mentorin gibt es nur eine Mentee. Das Programm bringt interessierte Mitarbeiterinnen mit engagierten Führungskräften zusammen und unterstützt sie durch begleitende Workshops.

MITARBEITENDEN- NETZWERKE

Mitarbeitendennetzwerke sind institutionalisierte, freiwillige Zusammenschlüsse von Mitarbeitenden, die sich ehrenamtlich innerhalb des Unternehmens engagieren. Mitarbeitendennetzwerke bieten interessierten Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich gezielt zu ihren Themen auszutauschen, Kontakte zu knüpfen und gemeinsam Veränderungen im Unternehmen anzustoßen. Des Weiteren sind Mitarbeitendennetzwerke

Kommunikatoren und Multiplikatoren und leisten damit einen langfristigen Beitrag zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden für das Unternehmen. Die Netzwerke entstehen aus dem eigenen Antrieb von engagierten Mitarbeitenden heraus, können aber vor allem in ihrer Initiierungsphase aktiv durch das Unternehmen unterstützt werden.

Bereits seit 2021 gibt es in der Autobahn das Frauennetzwerk „Autobahn [f.]“, das sich mit Unterstützung seiner Schirmherrin Geschäftsführerin Finanzen Anne Rethmann für die Förderung von Chancengleichheit im Unternehmen einsetzt. In vielen Niederlassungen haben sich weitere regionale Frauennetzwerke gegründet, so dass sich die Netzwerkkultur Schritt für Schritt in der Autobahn etabliert.

Im Jahr 2022 hat sich ein queeres Mitarbeitendennetzwerk mit dem Namen „Network Pride“ in der Autobahn gegründet. Im Gründungsprozess unterstützt die Autobahn GmbH durch die Abteilung Diversity Management die Netzwerkmitglieder in vertrauensvoller Zusammenarbeit von der Vernetzung bis hin zur Beratung bzgl. der formalen Organisation. Die Gründung des Netzwerkes wurde im November 2022 auch durch einen von der Autobahn GmbH geförderten Workshop begleitet, in dem die Mitarbeitenden sich ein gemeinsames Wertefundament erarbeiten und sich mit ihren Vorstellungen bezüglich der Institutionalisierung des Netzwerkes im Unternehmen auseinandersetzen konnten.

Wir fördern unsere bestehenden Netzwerke und die Etablierung weiterer Diversity-Mitarbeitendennetzwerke. Wir beraten auf Augenhöhe und freuen uns über das große Engagement unserer Mitarbeitenden, wie z. B. beim Autobahn [f.]-Tag zum Internationalen Frauentag oder dem Dialogformat „Auf ein Gespräch mit ...“. Um zukünftig noch besser mit unseren Mitarbeitendennetzwerken zusammenzuarbeiten, werden wir im Jahr 2023 die Funktion „Netzwerkwerkbetreuung“ in der Autobahn GmbH etablieren.

INKLUSION

Gegenwärtig finden Abstimmungsgespräche zwischen dem Inklusionsbeauftragten der Autobahn GmbH, der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtbetriebsrat über eine unternehmensweit geltende Inklusionsvereinbarung statt. Diese Inklusionsvereinbarung ist ein Regelwerk, das zwischen der Geschäftsführung, dem Gesamtbetriebsrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung abgeschlossen werden soll und einen verbindlichen Rahmen für die Inklusion im Unternehmen festlegen wird. Die Inklusionsvereinbarung zielt im Wesentlichen darauf ab, die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben durch verbindliche Vorgaben, Verabredungen und Zielvereinbarungen unternehmensweit zu unterstützen und zu verbessern. Die Inklusionsvereinbarung wird voraussichtlich erst 2023 abgeschlossen werden. Eine vertiefende Auseinandersetzung mit den Zielen und Maßnahmen wird deshalb erst im Bericht 2023 erfolgen.

BARRIEREFREIE KOMMUNIKATION

Neben der Verabschiedung einer Inklusionsvereinbarung plant die Autobahn auf ihrem Weg zu einem inklusiven Arbeitgeber den Abbau von Kommunikationsbarrieren. Kommunikationsbarrieren können im Bereich der Sinneswahrnehmung und auch in Bezug auf die kognitiven Voraussetzungen einer Person existieren. Neben der Gestaltung von möglichst barrierearmen Intranet- und Internetauftritten der Autobahn GmbH soll das Projekt „Barrierefreie Kommunikation“ auch ein Programm zur Sensibilisierung enthalten. Der Start des Projektes ist für 2023 angesetzt.

PERSONALGEWINNUNG

Im Rahmen der Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit hat die der Autobahn GmbH im Jahr 2022 mehrere Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit in den Bereichen Personalgewinnung und Personalmarketing angestoßen. Hierzu wurden Jobbörsen recherchiert, die verhältnismäßig oft von Frauen genutzt werden, um gezielt weibliche Fach- und Führungskräfte anzusprechen, sowie die Autobahn als familienfreundliche Arbeitgeberin bekannt zu machen. Ziel dieser Maßnahmen ist die verstärkte Ansprache von Frauen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Bewerbenden. Dieses Ziel soll z. B. durch das Aufbrechen

von Rollenstereotypen erreicht werden. Vor diesem Hintergrund wurden erste Maßnahmen bereits im Jahr 2021 erarbeitet und seitdem fortlaufend umgesetzt. Ein weiterer Schwerpunkt im Bereich der Personalgewinnung liegt auf der Personalauswahl. Auch hier wurden mögliche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Bewerbenden wie z. B. die Ausgestaltung der Stellenanzeigen der Autobahn GmbH geprüft.

NACHWUCHSKRÄFTE

Ende 2022 wurde neben dem bereits laufenden Stipendienprogramm im Mangelberuf Bauingenieurwesen in Kooperation mit den Universitäten der Bundeswehr Hamburg und München, ein weiteres Angebot für akademische Nachwuchskräfte auf den Weg gebracht: das autobahneigene Traineeprogramm Bauingenieurwesen für Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen.

Das Pilotprogramm wird zunächst für Masterabsolventen und Masterabsolventinnen im Bauingenieurwesen durch die Abteilung Ausbildung mit der Niederlassung Nordbayern angeboten. Die den Start des Programms begleitenden Marketingmaßnahmen sind auf die zielgruppengerechte Ansprache weiblicher Nachwuchskräfte ausgelegt. Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils unter den Bewerbenden, um auch mit Hilfe der Nachwuchskräfteprogramme einen Beitrag zu Diversität und Chancengleichheit zu leisten. Aus den Erkenntnissen sollen zukünftig weitere Programme in der Autobahn GmbH generiert werden.

COACHINGPROGRAMM

Derzeit befinden wir uns in der Entwicklung eines strukturierten, individuellen Coachingangebotes für Frauen in Führungspositionen, das weibliche Führungskräfte in ihrer individuellen Entwicklung der Führungspersönlichkeit unterstützen soll. Als effektives Entwicklungsinstrument befasst sich das Coaching in einem geschützten, vertraulichen Rahmen mit der Analyse der Persönlichkeit, der Stärkung der persönlichen Präsenz, der inneren Souveränität sowie dem gesamten Spektrum individueller Führungsfähigkeiten und -fertigkeiten. Der Start des Programms ist für 2023 angesetzt.

5 WIR BAUEN DIVERSITY-KOMPETENZEN AUF!

➔ **Durch eine bewusste, persönliche Auseinandersetzung mit Diversity-Themen, wie beispielsweise dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, unbewusster Diskriminierung oder auch den positiven Auswirkungen von Vielfalt, können strukturelle Maßnahmen besser ins Unternehmen implementiert werden. Daher setzen wir gezielt auf den Diversity-Kompetenzaufbau bei unseren Mitarbeitenden.**

PERSÖNLICH

Im September 2022 hat die Autobahn GmbH die erste Ausgabe ihres Bildungskatalogs veröffentlicht. Der Katalog umfasst zentrale, überfachliche Angebote für alle Mitarbeitenden sowie zentrale Angebote für Führungskräfte. Der Bildungskatalog enthält in seiner Erstfassung bereits Angebote mit Diversity-Bezug. Die beiden Angebote „Stark und souverän im Beruf – Female Empowerment für Frauen in Männerdomänen für Mitarbeiterinnen“ und „Female Leadership – Aufstiegshilfen für Frauen, die in Führung gehen (wollen)“ für weibliche Führungskräfte sollen Frauen bei der Arbeit bzw. bei der Führung in einem männlich dominierten Arbeitsfeld unterstützen.

Darüber hinaus wurden im Rahmen von Aktionstagen Diversity Workshops angeboten, die darauf abzielten, ein grundlegendes Diversity-Verständnis bei den Mitarbeitenden aufzubauen und einen Einblick in die Handlungsfelder und Aufgaben der Abteilung Diversity Management zu ermöglichen.

DIGITAL

Die Autobahn GmbH besitzt zur Förderung und Schulung ihrer Mitarbeitenden eine moderne, digitale Lernplattform mit dem Namen KARL, auf der Mitarbeitende ein Angebot aus freiwilligen und verpflichtenden Schulungen zu unterschiedlichen Themen erhalten. Im November 2021 ist hier eine erste digitale Schulung mit Diversity-Bezug durch den Inklusionsbeauftragten der Autobahn GmbH herausgegeben worden. Die Schulung mit dem Namen „Inklusionsknigge“ vermittelt einen Einblick in die Vielfalt von Behinderungen und soll Mitarbeitenden dabei helfen, Unsicherheiten in ihrem Verhalten abzubauen. Die Schulung stellt ein jederzeit individuell abrufbares Angebot dar. Weitere digitale Formate mit Diversity-Bezug befinden sich bereits in der Bearbeitung.

In den kommenden Jahren möchten wir gezielt weitere Bildungsangebote etablieren. Wir haben es uns darüber hinaus zum Ziel gemacht, dass unsere Mitarbeitenden Diversity mitdenken. Wir wollen sie dazu befähigen, Diskriminierungspotenziale in ihren Arbeitsbereichen bzw. Fachkontexten zu erkennen und zu beseitigen. Denn Diversity Management fängt im Personalwesen an, hört aber dort nicht auf. Auch hierzu möchten wir in den kommenden Jahren sukzessive Konzepte erarbeiten.

GESCHLECHTERGERECHTER SPRACHGEBRAUCH

Ein weiterer Baustein für die Herstellung von Chancengleichheit und unsere Positionierung als verantwortungsvolles und nachhaltiges Unternehmen, ist die Sensibilisierung und Befähigung unserer Mitarbeitenden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Als Autobahn GmbH wollen wir zur sprachlichen Gleichstellung beitragen. Daraus resultierend ist im Jahr 2022 der erste Leitfaden mit Empfehlungen für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch verabschiedet worden. Mit dem Leitfaden setzen wir die Empfehlungen des Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) für Unternehmen mit Bundesbeteiligung aus September 2021 um.

6 WIR REDEN MIT!

NACHHALTIGKEIT

Im Jahr 2022 hat die Autobahn GmbH ein umfangreiches Nachhaltigkeitsprogramm verabschiedet. Der strategische Fokus liegt dabei auf drei Bereichen: „Wir für die Umwelt. Wir für die Nutzenden. Wir für uns.“, an denen das Nachhaltigkeitsprogramm ausgerichtet wird, um die 10 ökologischen, ökonomischen und sozialen Programmziele der Autobahn GmbH zu realisieren. Viele der Ziele sind komplementär, wodurch sie zugleich mehrere der drei genannten Faktoren erfüllen.

Im Programmteil „Wir für uns.“ geht es um die Verantwortung der Autobahn GmbH gegenüber ihren Mitarbeitenden. Im Bereich Vielfalt- und Chancengleichheit des Nachhaltigkeitsprogramms bekennen wir uns dazu, dass: „Nachhaltiges Handeln für uns kein Trend [ist], sondern ein wesentlicher Teil unserer Geschäftsstrategie.“ Im Zusammenhang mit dem Programm wurden verschiedene Fachgruppen gegründet. Zur Förderung von Diversität, Inklusion, Chancengleichheit sowie gleichberechtigter Teilhabe von Frauen an Führungsverantwortung wurde die Fachgruppe Vielfalt und Chancengleichheit aus den Mitarbeitenden der Abteilung Diversity Management und dem Inklusionsbeauftragten der Autobahn GmbH gegründet. Unsere Arbeit wirkt somit direkt auf das Nachhaltigkeitsprogramm ein und findet auf diese Weise ihren Weg in die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Autobahn GmbH.

UNTERNEHMENSKULTUR

Im Jahr 2022 ist ein umfangreiches Unternehmenskulturprojekt in der Autobahn GmbH gestartet. Ziel ist es, eine autobahneigene Unternehmenskultur zu fördern, um zu einem #TeamAutobahn zusammenzuwachsen. Kern und Gestalter des Projektes ist eine interdisziplinäre und

regionenübergreifende Projektgruppe, in der ein offener Austausch durch verschiedene Formate und Impulse angeregt wird. Aus der Projektgruppe heraus wurden unterschiedliche fachliche Arbeitsgruppen für einzelne Themenkomplexe, wie z. B. Kommunikation, Dialog und Führung gebildet. Zur Entwicklung eines Zielbilds für die gemeinsame Unternehmenskultur wurde im Jahr 2022 ein Format für insgesamt zehn Workshops konzipiert, mittels derer ein gemeinsames Wertefundament entwickelt und Kultur- und Führungsleitlinien aufgestellt werden sollen. Der Pilotworkshop ist bereits im September erfolgreich durchgeführt worden. Die Auswahl der Teilnehmenden der in 2023 folgenden Workshops wird so gestaltet, dass Mitarbeitende aus allen Bereichen der Autobahn GmbH die Möglichkeiten haben, ihre Ideen und Perspektiven in den Kulturbildungsprozess einzubringen.

Unternehmenskultur und Diversity Management können als eng verwobene Themen verstanden werden. In einer aufgeschlossenen, Vielfalt wertschätzenden und inklusiven Kultur können sich alle Mitarbeitenden unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen und Lebensentwürfen wohlfühlen und sich frei von Ängsten in das Unternehmen einbringen. Entscheidend für ein solches Zielbild ist auch die Führungskultur im Unternehmen, da Führungskräfte als Vorbilder und Orientierungsgebende für die Mitarbeitenden im Unternehmen wirken. Daher können durch die Entwicklung von Führungs- und Kulturleitlinien erste Leitplanken für die Etablierung gelebter Vielfalt gestellt werden und positive Auswirkungen auf die Akzeptanz von Diversity Management haben. Kulturentwicklung kann als ein dauerhafter Prozess verstanden werden. Das Initiierungsprojekt ist zunächst bis 2024 angesetzt.

7 WIE HALTEN WIR DEN ERFOLG UNSERER ZIELE NACH?

Um die Diversity-Maßnahmen der Autobahn GmbH langfristig planen, steuern, koordinieren und in ihrer Wirksamkeit analysieren zu können, ist der schrittweise Aufbau eines Diversity-Controllings und Diversity-Reportings von zentraler Bedeutung. Die großen Herausforderungen dabei bestehen zum einen in der zur Verfügung stehenden Datengrundlage und zum anderen in den Schwierigkeiten bei der Messbarmachung der Aktivitäten. Wir arbeiten daran, für die Zukunft autobahn-spezifische Lösungen zu entwickeln.

Unser erster Schritt ist die Erstfassung dieses Diversity-Berichtes.

Mit dem Bericht möchten wir Transparenz bezüglich des Ist-Standes bei unseren Handlungsfeldern, Zielen und relevanten Kennzahlen im Diversity Management erzeugen. Mithilfe des Berichtes möchten wir in Zukunft inhaltliche, zeitliche und regionale Handlungsbedarfe erfassen und präzise, zielgerichtete Maßnahmen ableiten. Wir möchten eine Erfolgsmessung von Maßnahmen durchführen und Steuerungsbedarfe ableiten. Langfristig möchten wir anhand des Berichtes die Wirksamkeit der Diversity-Strategie nachhalten.



8 DIVERSITY IN ZAHLEN

8.1 ALLGEMEINES

Im empirischen Teil des Diversity-Berichtes geht es um eine konkrete Aufschlüsselung der Mitarbeitenden der Autobahn GmbH nach diversity-relevanten Kriterien. Da es sich um den Erstbericht handelt, ist ein Vergleich zum Vorjahreszeitraum nicht möglich bzw. nicht valide. Ziel ist somit die Abbildung eines Ist-Standes. Der Zeitpunkt der Datenabfrage war der 31. Dezember 2022. Ab 2023 lassen sich erste Entwicklungen von Kennzahlen aus den Daten herausarbeiten und in einen Zusammenhang mit den Zielsetzungen der im Unternehmen durchgeführten Maßnahmen bringen.

Die dem Bericht zugrundeliegende Bezugsgröße ist die Anzahl der Mitarbeitenden zum Abfragezeitpunkt. Diese lag zum Zeitpunkt der Abfrage bei 13.318 Personen. Die Anzahl der Mitarbeitenden wird hier definiert als alle Beschäftigten, inkl. Zugewiesene, Gestellte, befristet Beschäftigte, Auszubildende, Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten, Werkstudentinnen und Werkstudenten, Stipendiatinnen und Stipendiaten, passive Beschäftigte sowie Leiharbeitskräfte.

Die Datenerhebung erfolgt im engen fachlichen Zusammenwirken mit der Abteilung Personalwirtschaft und -controlling. Mit der schrittweisen Fortentwicklung der ERP-Systeme der Autobahn GmbH sind perspektivisch tieferegehende Analysen (z. B. nach Berufsgruppen) möglich.

Ergänzende Hinweise: Es können im Allgemeinen nur Daten bereitgestellt werden, wenn mindestens drei Mitarbeitende betroffen sind. Alle Auswertungen, die dieses Kriterium nicht erfüllen, können aus Datenschutzgründen nicht dargestellt werden.

8.2 GESCHLECHTER-VERTEILUNG

Im vorliegenden Abschnitt soll eine Auswertung der Verteilung der Geschlechter in der Autobahn GmbH erfolgen. Besonderes Augenmerk liegt in der Autobahn auf den Führungspositionen E1 und E2. Dies geschieht vor dem Hintergrund der Unternehmensziele bis 2026, bei denen ein Anteil von 25 % Frauen auf der Führungs-

ebene E1 und 30 % Frauen auf der Führungsebene E2 angestrebt wird.

Aktuell sind dem Personalcontrolling keine diversen Mitarbeitenden in der Autobahn bekannt bzw. ihre Anzahl ist aus Datenschutzgründen zu gering für eine Auswertung. Daher wird in der folgenden Auswertung des Diversity-Berichtes 2022 nur zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden unterschieden.

8.2.1 Geschlechterverteilung in der Gesamtbelegschaft

In der Gesamtbelegschaft gab es zum Zeitpunkt der Datenerhebung 13.318 Mitarbeitende. Davon sind rund 77,5 % männliche und 22,5 % weibliche Mitarbeitende. Die Zahlen beinhalten alle Mitarbeitenden inkl. Leiharbeitskräfte, Mitarbeitende auf passiven Stellen, befristete Mitarbeitende sowie alle Nachwuchskräfte.

8.2.2 Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Autobahn GmbH besteht aus 20 Mitgliedern. Der Anteil weiblicher Mitglieder beträgt acht Personen. Damit ergibt sich ein Anteil von 40 % weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat. Am 31. Dezember 2021 lag der Anteil weiblicher Mitglieder bei 9 Personen und damit bei 45%. Somit ist der Anteil weiblicher Mitglieder im Vergleich zum Vorjahr um 5 % gesunken. Seit dem 1. April 2022 gilt bei Neubesetzungen einzelner oder mehrerer Sitze des Aufsichtsrates der Autobahn GmbH als Gesellschaft mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes eine gesetzliche, fixe Mindestquote von 30 % je Geschlecht. Die gesetzlichen Vorgaben werden damit durch die Autobahn GmbH erfüllt.

8.2.3 Geschlechterverteilung in der Geschäftsführung

Die Geschlechterverteilung in der Geschäftsführung als höchste Führungsebene der Autobahn GmbH liegt bei einer weiblichen zu zwei männlichen Führungskräften. Damit ergibt sich an Anteil von 33 % weiblicher Mitglieder in der Geschäftsführung. Am 31. Dezember 2022 lag das Verhältnis ebenfalls bei eins zu zwei. Damit hat sich keine Veränderung zum Vorjahr ergeben. Seit dem 1. August 2022 gilt für Neubestellungen einzelner oder mehrerer Geschäftsführerinnen oder Geschäftsführer der Autobahn GmbH als Gesellschaft mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes eine gesetzliche,

fixe Mindestquote. Bei mehr als zwei Geschäftsführern müssen mindestens eine Frau und mindestens ein Mann vertreten sein. Damit erfüllt die Autobahn GmbH die gesetzlichen Vorgaben.

8.2.4 Geschlechterverteilung Führungsebene E1

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung zählten 29 Führungskräfte zur Führungsebene E1. Der Anteil weiblicher Führungskräfte betrug dabei 7 Personen und damit 24,1 % am Gesamtanteil. Der Anteil weiblicher Führungskräfte entsprach damit fast dem gesetzten Ziel von 25 %. Die Ebene E1 beinhaltet alle Geschäftsbereichsleitungen der Zentrale, Niederlassungsdirektorinnen und -direktoren sowie Stabstellenleitungen der Zentrale.¹

8.2.5 Geschlechterverteilung Führungsebene E2

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung zählten 147 Führungskräfte zur Führungsebene E2. Der Anteil weiblicher Führungskräfte betrug 31 Personen, wodurch sich ein Anteil von 21,1 % ergab. Die Differenz zum Unter-

nehmensziel von 30 % betrug dabei 8,9 %. Die Ebene E2 beinhaltet Abteilungsleitungen der Zentrale, Geschäftsbereichsleitungen der Niederlassungen und Leitungen von Außenstellen.²

8.2.6 Geschlechterverteilung bei den Nachwuchskräften

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung waren 616 Nachwuchskräfte in der gesamten Autobahn GmbH beschäftigt. Die Nachwuchskräfte der Autobahn GmbH setzten sich aus Auszubildenden, Studentinnen und Studenten, Stipendiatinnen und Stipendiaten, Werkstudentinnen und Werkstudenten sowie Mitarbeitenden im Praktikum zusammen. Der Anteil weiblicher Nachwuchskräfte betrug dabei 15,9 %.

Werden ausschließlich die Auszubildenden betrachtet, ergibt sich das folgende Bild: Zu dem Zeitpunkt der Datenerhebung waren 422 Auszubildende in der gesamten Autobahn GmbH beschäftigt. Der Anteil weiblicher Auszubildender betrug dabei 30 Personen (7,1 %).

8.2.2 Geschlechterverteilung in Niederlassungen und Zentrale

| Niederlassung | Mitarbeitende | Davon weibliche Mitarbeitende | Anteil weiblicher Mitarbeitender |
|---------------|---------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Nord | 737 | 160 | 21,7 % |
| Nordwest | 1.275 | 236 | 18,5 % |
| Nordost | 1.168 | 243 | 20,8 % |
| Ost | 1.250 | 254 | 20,3 % |
| West | 1.420 | 259 | 18,2 % |
| Rheinland | 1.529 | 373 | 24,4 % |
| Westfalen | 1.448 | 350 | 24,1 % |
| Südwest | 1.032 | 273 | 26,4 % |
| Nordbayern | 1.294 | 279 | 21,5 % |
| Südbayern | 1.373 | 261 | 19,0 % |
| Zentrale | 794 | 316 | 39,8 % |

¹ Aufgrund einer veränderten Berechnungsgrundlage bei der Geschlechterverteilung in den Führungsebenen kann kein valider Vergleich mit dem Vorjahr gezogen werden.

² Vgl. Fußnote 1

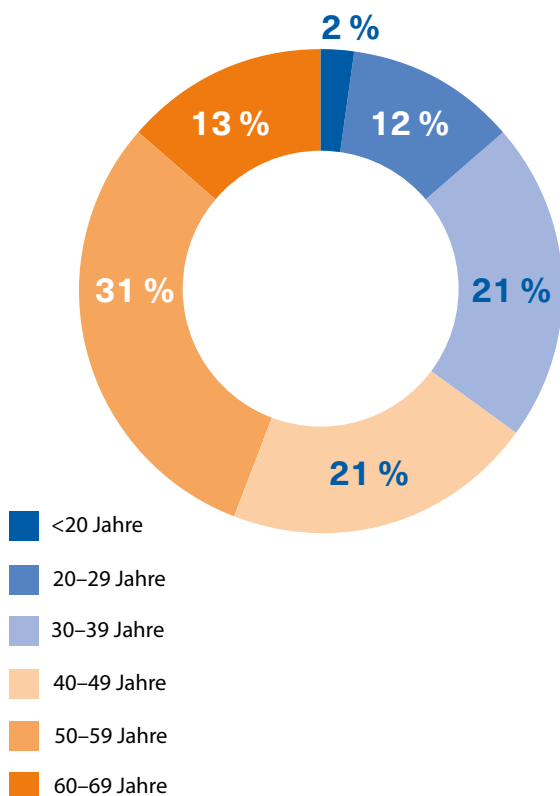
8.3 DEMOGRAFIE

In der Autobahn GmbH waren zum Zeitpunkt der Datenerhebung 13.318 Menschen beschäftigt. Die Zahl beinhaltet alle Mitarbeitenden inkl. Leiharbeitskräfte, Mitarbeitende auf passiven Stellen, befristete Mitarbeitende sowie alle Nachwuchskräfte. Der Anteil der Nachwuchskräfte beläuft sich auf insgesamt 616 Personen.

Anzahl der Mitarbeitenden nach Altersgruppen

| Alter | Anzahl Mitarbeitende | Prozentualer Anteil an den Mitarbeitenden |
|-------|----------------------|---|
| <20 | 323 | 2,4% |
| 20-29 | 1.523 | 11,4% |
| 30-39 | 2.831 | 21,3% |
| 40-49 | 2.788 | 21,0% |
| 50-59 | 4.068 | 30,5% |
| 60-69 | 1.784 | 13,4% |

Altersstruktur in der Autobahn GmbH nach Dekaden



Die mit 31 % größte Gruppe der Mitarbeitenden der Autobahn GmbH ist zwischen 50 und 59 Jahren alt, gefolgt von den Altersgruppen 40 bis 49 und 30 bis 39 mit jeweils 21 %. Die Gruppe der 60 bis 69-Jährigen macht ungefähr denselben Anteil aus, wie die Gruppe der 20-29-Jährigen und der unter 20-Jährigen zusammen.

Die Daten zeigen, dass sich ein großer Teil der Mitarbeitenden in den höheren Altersgruppen befindet und in den kommenden Jahren ausscheiden wird.

Aus Datenschutzgründen kann keine Auswertung der Altersgruppen auf den Führungsebenen E1 und E2 vorgenommen werden. Eine Auswertung nach Berufsgruppen ist mit der derzeitigen Datenlage ebenfalls noch nicht möglich.

8.4 NATIONALITÄTEN

Sprach- und Kulturkenntnisse einer Belegschaft bereichern mehr als deren Horizont: Wer auf Mitarbeitende unterschiedlicher kultureller Herkunft setzt, ist besser in der Lage, Ideen für neue Produkte, Dienstleistungen oder Prozesse zu entwickeln. Doch kulturelle Vielfalt wird noch nicht in jedem Unternehmen gleichermaßen gelebt.

In der Autobahn GmbH des Bundes haben wir Mitarbeitende mit über 62 Nationalitäten.

Mit unterstützenden Strukturen sorgen wir dafür, dass sich alle Mitarbeitenden in ihrer Organisation wohlfühlen und entfalten können und unser Team Autobahn durch das Zusammenwirken unterschiedlicher kultureller Erfahrungen bereichern.

Dieses Merkmal möchten wir auch in Zukunft dafür nutzen Teams so zusammenzustellen, dass sie unterschiedliche Kulturen vereinigen und unterschiedliche Zielgruppen ansprechen und bedienen können.

8.5 INKLUSION

Die Autobahn GmbH meldet jährlich im März die jahresdurchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen für das Vorjahr an die Bundesagentur für Arbeit. Im März 2022 wurde für das Jahr 2021 eine jahresdurchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von 7,9 % ermittelt. Berücksichtigt werden dabei schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeitende. Damit liegt die Autobahn GmbH deutlich



über der gesetzlichen Pflichtquote von 5 %. Eine Berechnung der Quote nach Niederlassungen kann gegenwärtig nur annäherungsweise erfolgen und wird daher dieses Jahr nicht in den Bericht aufgenommen.

8.6 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Die Auswertung des Teilzeitanteils unter den Mitarbeitenden ist Teil des Diversity-Berichtes, da die Ergebnisse Hinweise für den Bedarf an Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit geben können.

In der Autobahn GmbH übten zum Zeitpunkt der Datenerhebung insgesamt 1.298 von 13.318 Mitarbeitenden ihre Beschäftigung in Teilzeit aus, was einem Anteil von 9,7 % der Mitarbeitenden entsprach. Darunter befanden

sich 892 weibliche und 406 männliche Mitarbeitende. Gemessen an der Gesamtanzahl von 10.316 männlichen Mitarbeitenden arbeiten von diesen nur zirka 3,9 % in Teilzeit. Bei den insgesamt 3.002 weiblichen Mitarbeitenden belief sich der Teilzeitanteil auf 29,7 %.

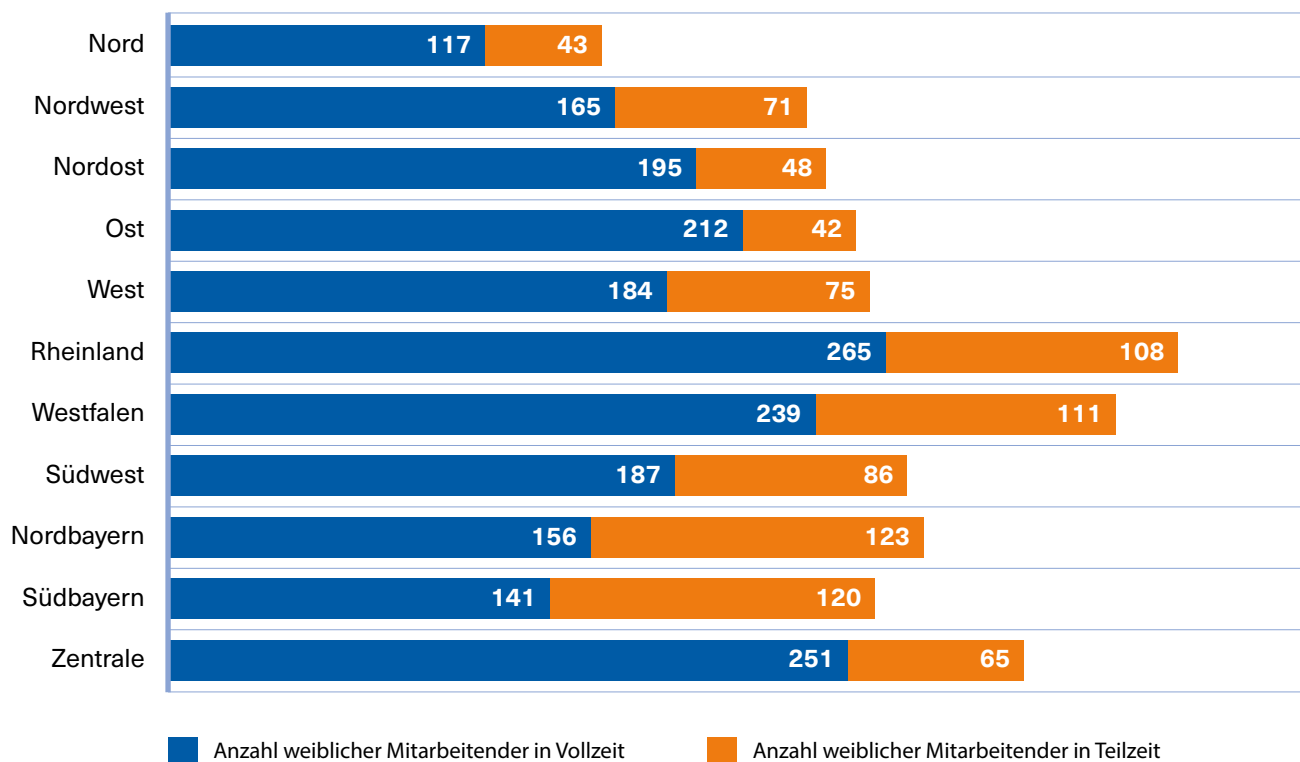
Zu den Gründen der Teilzeitbeschäftigung bei den Mitarbeitenden bei der Autobahn GmbH liegen derzeit keine Daten vor. Valide Daten ließen sich erst aus den Ergebnissen von repräsentativen Mitarbeitendenumfragen ableiten.

Aus Datenschutzgründen kann keine Auswertung der Inanspruchnahme von Teilzeit auf den Führungsebenen E1 und E2 vorgenommen werden, da die Anzahl für eine Auswertung zu gering ist.

Anzahl und Anteil weiblicher Mitarbeitender in Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur Gesamtanzahl weiblicher Mitarbeitender nach Niederlassungen und der Zentrale

| Niederlassung | Weibliche Mitarbeitende insgesamt | Davon in Teilzeit | Anteil in Prozent |
|---------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nord | 160 | 43 | 27 % |
| Nordwest | 236 | 71 | 30 % |
| Nordost | 243 | 48 | 20 % |
| Ost | 254 | 42 | 17 % |
| West | 259 | 75 | 29 % |
| Rheinland | 373 | 108 | 29 % |
| Westfalen | 350 | 111 | 32 % |
| Südwest | 273 | 86 | 32 % |
| Nordbayern | 279 | 123 | 44 % |
| Südbayern | 261 | 120 | 46 % |
| Zentrale | 316 | 65 | 21 % |

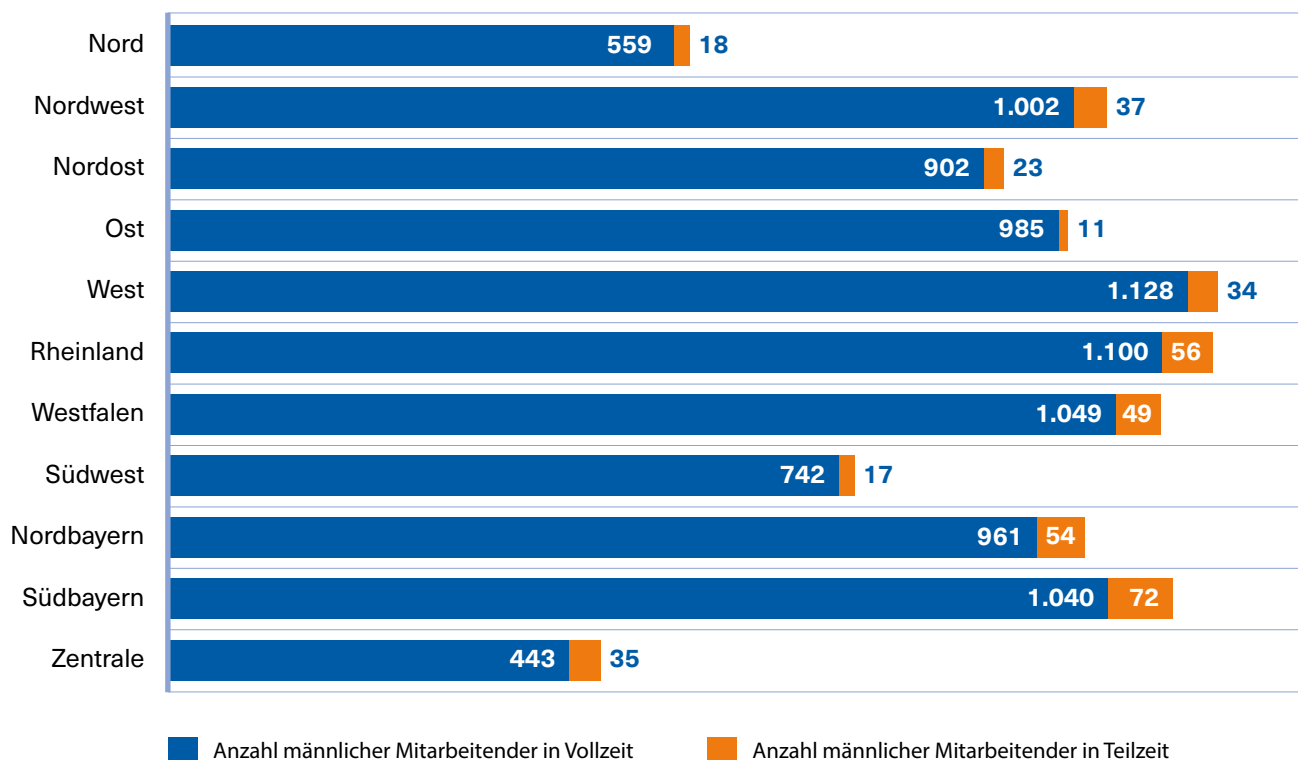
Weibliche Mitarbeitende in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nach Niederlassungen und Zentralen



Anzahl und Anteil männlicher Mitarbeitender in Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur Gesamtanzahl männlicher Mitarbeitender nach Niederlassungen und Zentrale

| Niederlassung | Männliche Mitarbeitende insgesamt | Davon in Teilzeit | Anteil in Prozent |
|---------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nord | 577 | 18 | 3% |
| Nordwest | 1.039 | 37 | 4% |
| Nordost | 925 | 23 | 2% |
| Ost | 996 | 11 | 1% |
| West | 1.162 | 34 | 3% |
| Rheinland | 1.156 | 56 | 5% |
| Westfalen | 1.098 | 49 | 4% |
| Südwest | 759 | 17 | 2% |
| Nordbayern | 1.015 | 54 | 5% |
| Südbayern | 1.112 | 72 | 6% |
| Zentrale | 478 | 35 | 7% |

Männliche Mitarbeitende in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nach Niederlassungen und Zentralen



8.7 ELTERNZEIT

Die Auswertungen sind Teil des Diversity-Berichtes, da die Ergebnisse Hinweise für den Bedarf an Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit geben können.

In der Autobahn GmbH waren 393 Personen im Berichtszeitraum 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 in Elternzeit. Wird diese Zahl der zum Stichtag 31. Dezember 2022 erhobenen Anzahl der Mitarbeitenden von 13.318 gegenübergestellt, nahmen 240 von 10.316 männlichen und 153 von 3.002 weiblichen Mitarbeitenden diese Möglichkeit in Anspruch. Die Zahlen ergeben aufgrund der Gegenüberstellung eines Berichtszeitraumes mit einer Stichtagerhebung nur einen Näherungswert, weisen aber darauf hin, dass im Verhältnis deutlich mehr Frauen als Männer in Elternzeit gegangen sind. Betrachtet man die in Anspruch genommenen Elternzeitmonate, wird die Diskrepanz zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden noch deutlicher. 2.173 von Frauen in Anspruch genommenen Monaten stehen dabei 574 von Männern in Anspruch genommene Monate gegenüber, was einer Verteilung von 79% zu 21% der insgesamt angefallenen Elternzeitmonate entspricht.

Aus Datenschutzgründen kann keine Auswertung der Inanspruchnahme von Elternzeit und Elternzeitmonaten auf den Führungsebenen E1 und E2 vorgenommen werden, da die Anzahl für eine Auswertung zu gering ist.

QUELLEN

Reform der Auftragsverwaltung im Bereich der Bundesautobahnen und anderen Bundesfernstraßen. Unternehmensstrategie der Autobahn GmbH des Bundes (Stand: 16.12.2019)

