



#Einziganders – Vielfalt macht den Unterschied

Der Diversity-Report
der Deutschen Bahn



Nächster Halt: Diversity





Martin Seiler,

*Vorstand Personal und Recht,
Deutsche Bahn AG*

Liebe Lesende,

dies ist der erste Diversity-Report der Deutschen Bahn. Mit ihm ziehen wir das erste Mal öffentlich Bilanz und zeigen, wie weit wir gekommen sind. Wir zeigen aber auch, an welchen Stellen wir noch besser werden müssen. Die DB ist eine der größten Arbeitgeberinnen Deutschlands und gleichzeitig eine der vielfältigsten. Unsere Mitarbeitenden kommen aus vier Generationen und sind über 100 verschiedenen Nationalitäten und ethnischen Herkünften angehörig. Genau das braucht es als Unternehmen, das aktiv die klimafreundliche Zukunft mitgestalten will. Vielfältige Teams arbeiten besser zusammen, haben mehr Ideen und sind innovativer. Die unterschiedlichen Perspektiven ermöglichen es uns, neue Impulse aufzunehmen und mit der Zeit zu gehen. Wir fördern diese Vielfalt. Unser Bekenntnis zu einer starken Vielfalt haben wir in unserer Dachstrategie „Deutschland braucht eine starke Schiene“ und als Querschnittsthema in allen HR-Prozessen verankert. Wirtschaftlichkeit ist wichtig, aber es geht auch darum, dass wir als Konzern Haltung zeigen und deutlich sagen, für welche Werte wir stehen: Eine offene Gesellschaft, in der jeder Mensch nicht nur akzeptiert, sondern integriert ist. Mir als Vorstand für Personal und Recht ist es wichtig, dass wir als DB nicht nur Teil der Diskussion um Diversität sind, sondern voran gehen.

Wir brauchen mehr Frauen in Führung, wir müssen sozial durchlässiger werden. Menschen mit Migrationshintergrund finden bei uns so selbstverständlich eine berufliche Heimat wie Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft.

Wir wollen, dass unsere Mitarbeitenden sich zugehörig fühlen. So können sie auch in Zukunft ihren Beitrag zu nachhaltiger und zukunftsfähiger Mobilität leisten. Wer sich modernisieren will, wer neue Ideen generieren will, muss neue Perspektiven zulassen. Das ist nicht leicht. Aber wenn ich auf die Arbeit blicke, die wir bisher geleistet haben, macht mich das stolz. Ein Beispiel: Aktionen, wie die Diversity-Woche sind heute tief in den Konzern integriert. Mitarbeitende auf allen Ebenen bringen den Mut auf, sich zu öffnen und für ihre Themen einzustehen. Das ist ein Fortschritt, den wir gerne in allen Dimensionen dieses Berichtes sehen wollen. Das zeigt aber auch, dass noch viel Arbeit vor uns liegt.

Deshalb ist es mir wichtig, dass Sie diese erste Bilanz nicht als Ende einer Entwicklung sehen, sondern als Zwischenschritt auf dem Weg, der vielfältigste Konzern Deutschlands zu werden. Dafür müssen wir mutig unseren Weg gehen und das, was wir bisher geschafft haben, weiter mit Leben füllen. Das Feedback, das wir dafür bekommen, ist überwältigend und ermutigend. Mir zeigt das, was wir uns vornehmen, werden wir schaffen. Ich freue mich, dass ich Sie mit diesem Report auf unsere Diversity-Reise mitnehmen darf und wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen.

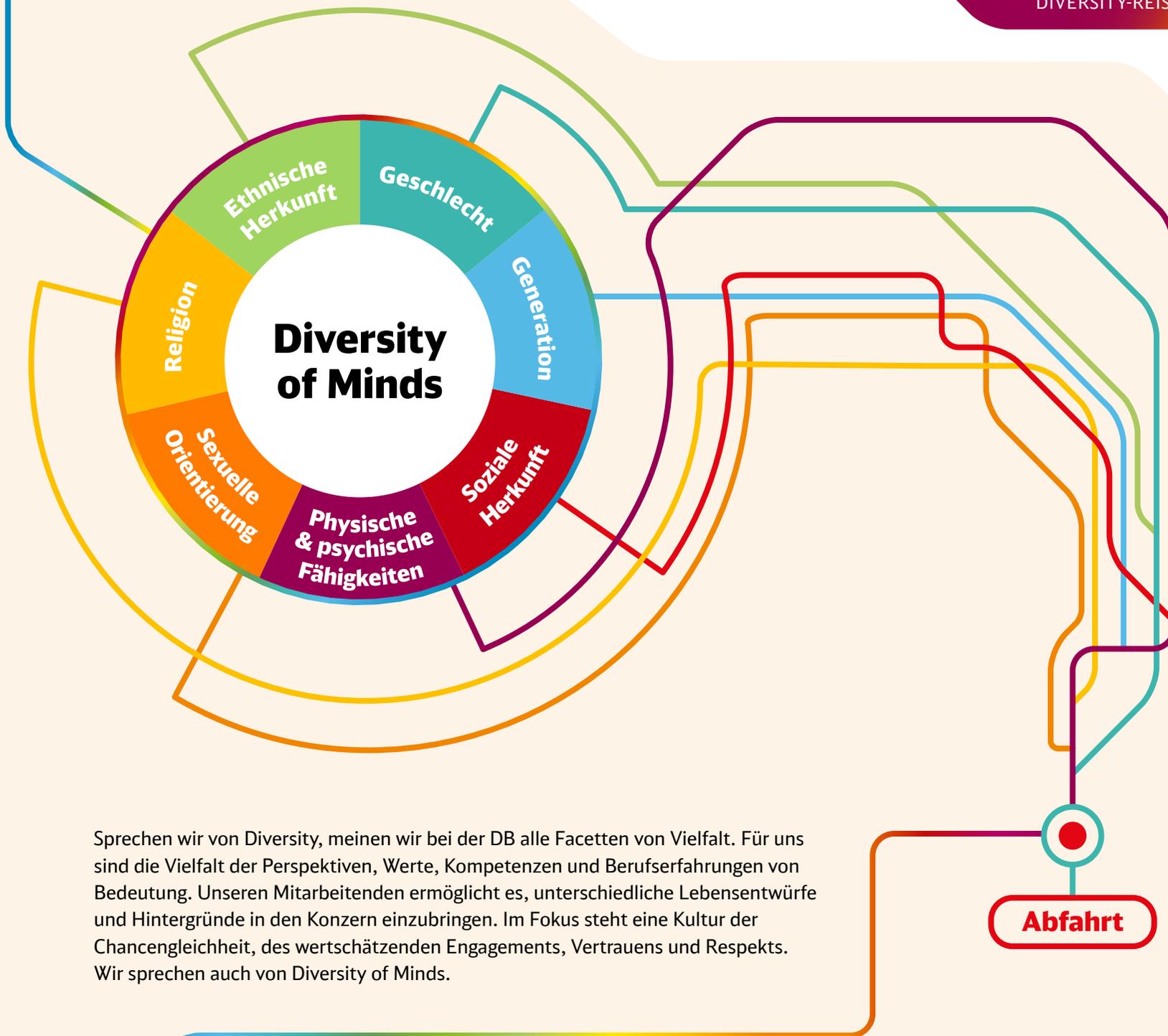
Herzliche Grüße

Ihr Martin Seiler



Diversity + Reise

Wir wollen Chancengerechtigkeit leben.
In den vergangenen 20 Jahren haben
wir bereits fast 120 Diversity-Maßnahmen
umgesetzt. Das sind die wichtigsten:



2000

Start Wettbewerb „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt – Gemeinsam für ein tolerantes und respektvolles Miteinander“

Jedes Jahr sind alle Azubis und Dual-Studierenden im 1. und 2. Lehrjahr aufgerufen, sich aktiv am Wettbewerb zu beteiligen.

ALLE

2004

Start Berufsvorbereitungsprogramm „Chance plus“

Das Programm unterstützt jährlich mindestens 300 Jugendliche mit Haupt- oder Realschulabschluss beim Berufseinstieg.

SOZIALE HERKUNFT

2010

Mitgliedschaft Charta der Vielfalt e.V.

Als Gründungsmitglied des Charta der Vielfalt e.V. bekennt sich die DB öffentlich zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen.

ALLE

2011

Gründung Netzwerk „rainbow“

Das LGBTIQ*-Netzwerk verfolgt das Ziel, Vorurteile abzubauen, Mitarbeitende und Führungskräfte zu sensibilisieren und Ansprechpartner:in, Vermittler:in und Mentor:in zu sein.

SEXUELLE ORIENTIERUNG

GESCHLECHT

2012**Inklusionspreis „Leuchtturm“**

Der Inklusionspreis „Leuchtturm“ wird zum ersten Mal verliehen. Er zeichnet seitdem jährlich die besten Beispiele gelungener Inklusion im DB-Konzern aus.

PHYSISCHE UND PSYCHISCHE FÄHIGKEITEN**2012****Gründung Abteilung „Diversity-Management“**

Die DB richtet eine eigene Abteilung für das zentrale Diversity-Management ein, um Bewusstsein für das Thema zu schaffen und Maßnahmen zu gestalten.

ALLE**2013****Gründung Netzwerk „DB Cultures“**

„DB Cultures“ ist eine konzernweite Plattform zur Stärkung von Verständnis, Toleranz und Respekt füreinander, die ebenso das Ziel verfolgt, die Sichtbarkeit der Potenziale kultureller Vielfalt und internationaler Erfahrungen im DB-Konzern zu steigern.

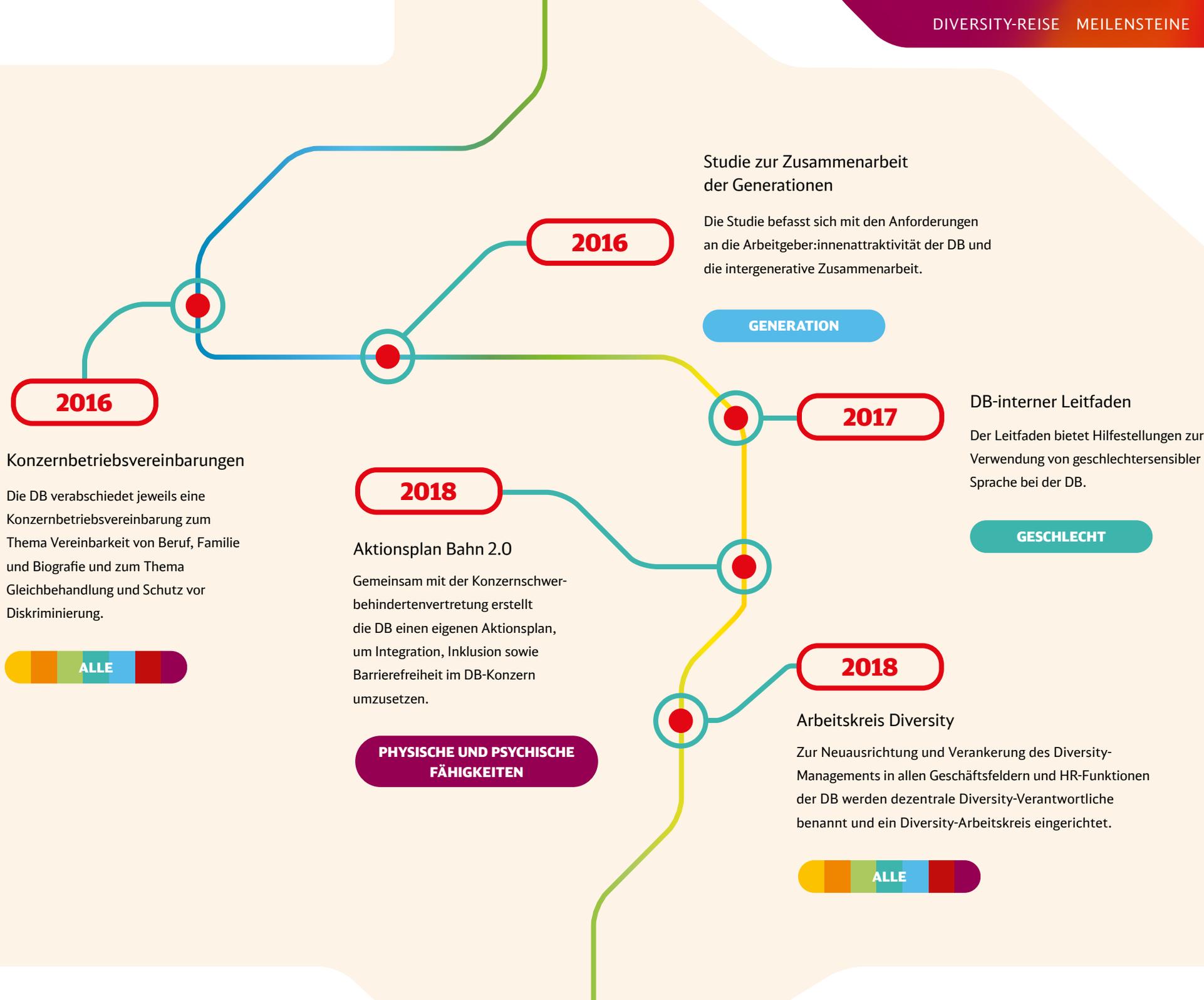
ETHNISCHE HERKUNFT**2014****Gründung Netzwerk „Frauen bei der Bahn“**

Das Netzwerk „Frauen bei der Bahn“ ist eine Initiative von Mitarbeiterinnen der Deutschen Bahn, die sich lokal, standort- und bereichsübergreifend austauschen, Erfahrungen teilen und sich gegenseitig unterstützen.

GESCHLECHT**2015****Start Berufsvorbereitungsprogramm „Chance plus“ und Umschulungen für Geflüchtete**

Geflüchtete mit und ohne Berufserfahrung bekommen gezielte Möglichkeiten zum Einstieg bei der DB.

ETHNISCHE HERKUNFT



2016

Konzernbetriebsvereinbarungen

Die DB verabschiedet jeweils eine Konzernbetriebsvereinbarung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Biografie und zum Thema Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung.



2016

Studie zur Zusammenarbeit der Generationen

Die Studie befasst sich mit den Anforderungen an die Arbeitgeber:innenattraktivität der DB und die intergenerative Zusammenarbeit.



2017

DB-interner Leitfaden

Der Leitfaden bietet Hilfestellungen zur Verwendung von geschlechtersensibler Sprache bei der DB.



2018

Aktionsplan Bahn 2.0

Gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung erstellt die DB einen eigenen Aktionsplan, um Integration, Inklusion sowie Barrierefreiheit im DB-Konzern umzusetzen.



2018

Arbeitskreis Diversity

Zur Neuausrichtung und Verankerung des Diversity-Managements in allen Geschäftsfeldern und HR-Funktionen der DB werden dezentrale Diversity-Verantwortliche benannt und ein Diversity-Arbeitskreis eingerichtet.



2019

Verankerung in der Konzernstrategie

Diversity wird in der neuen Dachstrategie „Deutschland braucht eine starke Schiene“ aufgenommen und verankert. Mit der Verabschiedung im Vorstand und Aufsichtsrat erhält das Thema Rückenwind.



2019

Initiative Einziganders & Diversity of Minds

Die konzernweite Initiative „Einziganders“ startet. Im Zuge dessen wird u. a. auch das Diversity-Verständnis der DB definiert.



2019

Auftrag strategisches Generationenmanagement

Das Generationenmanagement verfolgt das Ziel, organisationale Bedingungen und Maßnahmen zu schaffen, die alle beschäftigten Generationen befähigt, ihren vollen Einsatz zu leisten.

GENERATION

2019

1. Konzernweite Diversity-Woche der DB

Vom 04. - 08.11.2019 veranstaltet die DB die erste Diversity-Woche. Seitdem findet diese jährlich unter wechselndem Motto statt.



2019

Auftritt auf „DB Planet“

Die interne Kommunikation zum Thema Diversität wird mit einem eigenen Auftritt im konzernweiten Social Intranet „DB Planet“ intensiviert.



2019

Pat:innenschaften der Vorstände

Jeder Konzernvorstand übernimmt die Pat:innenschaft für eine Diversity-Dimension.



2020

Bedrohungsmanagement bei der DB

Eine vertrauliche Ansprechstelle für physische und psychische Bedrohungen am Arbeitsplatz und auf dem Weg dorthin wird eingerichtet.



2020

Scoring Girls Ausbildung

Mit dem 12-monatigen Berufsorientierungsprogramm werden junge Frauen aus unterschiedlichen Herkunftsländern, sozialen Herkunftsn und Glaubensgemeinschaften dabei unterstützt, persönliche Stärken und Interessen zu erkennen.

GESCHLECHT

ETHNISCHE HERKUNFT

SOZIALE HERKUNFT

2020

30 Prozent Frauen in Führung

Der Konzernvorstand beschließt, bis Ende 2024 mindestens 30 Prozent aller Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.

GESCHLECHT

2020

DB Weltfrauenmonat

Die DB ernennt den März zum konzernweiten Aktionsmonat. Jedes Jahr werden eine Vielzahl an Aktionen und Maßnahmen zum Thema Geschlechterdiversität durchgeführt.

GESCHLECHT

2020

Frauen-Recruitingstrategie

Unter dem Titel „Women@DB2024“ ruft die Personalgewinnung die Frauenrecruitingstrategie zur Umsetzung des Konzernzielwertes ins Leben. Darin werden 30 Maßnahmen für 30 Prozent Frauen in Führung bis 2024 umgesetzt.

GESCHLECHT

2020

Dimension Soziale Herkunft

Soziale Herkunft wird als neue siebte Dimension in das Verständnis von Diversity of Minds aufgenommen.

SOZIALE HERKUNFT

2021

SUKI

Das Projekt „SUKI“ (Soziale und kulturelle Integration) begleitet den Onboarding-Prozess von Mitarbeitenden mit Flucht- oder Migrationshintergrund bei der DB auf sozialer und kultureller Ebene mithilfe von Beratung, Begleitung und Schulungen.

ETHNISCHE HERKUNFT

2021

Konzernbetriebsvereinbarung zur Inklusion

Die Themen Integration, Inklusion und Barrierefreiheit sind Bestandteile der Konzernbetriebsvereinbarung, die die Bahn gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung erarbeitet hat.

PHYSISCHE UND PSYCHISCHE FÄHIGKEITEN

2021

Regenbogen ICE

Mit dem ICE in Regenbogenfarben unterstreichen der Konzern und das rainbow Netzwerk einmal mehr die Unterstützung für die LGBTQ*-Bewegung.

SEXUELLE ORIENTIERUNG

GESCHLECHT

2021

Atlas der Vielfalt

Die interne Publikation darüber, wie die DB Diversity lebt und im Konzern umsetzt, bietet Orientierung für Mitarbeitende, Führungskräfte und alle Diversity-Interessierten.

ALLE

2021

Raum der Stille

Mal kurz den Alltagsstress hinter sich lassen, um wieder zur Ruhe zu kommen oder einen Ort für ein ruhiges Gebet zu haben: Das ist in Frankfurt im „Raum der Stille“ möglich.

RELIGION

2021**JobSharing@DB**

Mit JobSharing in Führungspositionen erweitert die DB den Katalog der flexiblen Arbeitsmodelle und erreicht damit einen weiteren Meilenstein zur erfolgreichen Vereinbarung von Beruf und Privatleben.

ALLE

2021**Initiative „Du hast das Wort“**

Die Initiative bietet Betroffenen die Möglichkeit, Diskriminierungserfahrungen bei der DB anonym anzuzeigen und sichtbar zu machen.

ALLE

2021**Trans-Leitfaden**

Der Leitfaden bietet allen Mitarbeitenden Informationen zur Transition im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bei der DB.

GESCHLECHT

2022**Wo-Du-Willst-Jobs**

Seit Anfang 2022 werden Stellen, bei denen mobiles Arbeiten möglich ist, als „Wo-Du-Willst-Jobs“ bezeichnet und als solche extern ausgeschrieben.

ALLE

2022

Diversity-Recruiting-Strategie

Das DB Diversity-Recruiting berücksichtigt die individuellen Lebensrealitäten und Erfahrungen der Kandidat:innen im Einstellungsprozess.

ALLE

2022

CSD-Prides

Nach einer coronabedingten Pause nimmt die DB mit einem eigenen Wagen am CSD in fünf deutschen Großstädten und mit Ständen in zwei weiteren Städten teil.

SEXUELLE ORIENTIERUNG

GESCHLECHT

2022

Holocaust-Gedenktag

DB-Chef Richard Lutz nimmt auf Einladung der Gedenkstätte Yad Vashem an den Gedenkfeierlichkeiten zum nationalen Gedenktag für die Märtyrer:innen und Held:innen des Holocaust teil.

ALLE

2022

Female ICE

Initiiert vom Netzwerk „Frauen bei der Bahn“ fährt ein „Female ICE“ von München nach Berlin. Von der Lokführerin bis zur Zugchefin – ausschließlich Frauen sind für den extra gebrandeten Zug verantwortlich.

GESCHLECHT

2022

Geschlechtsungebundene DB-Unternehmensbekleidung

Seit November 2022 können DB Mitarbeitende ihre Unternehmensbekleidung unabhängig vom Geschlecht selbstbestimmt wählen. Durch den Wegfall der Geschlechtertrennung entsteht mehr Auswahl und Flexibilität bei den Kleidungsstücken und Schnitten.

GESCHLECHT



#01

Diversity auf starker Schiene

Die Deutsche Bahn hat Vielfalt in ihrer Dachstrategie fest verankert. Diversity ist ein Baustein, um den Konzern zukunftsfähig zu machen.

Vielfalt. Im Jahr 2019 haben wir, die Deutsche Bahn, diesen Begriff in unserer Dachstrategie niedergeschrieben. Unter dem Titel „Deutschland braucht eine starke Schiene“ hat sich der Konzern ein Programm verordnet, mit dessen Hilfe er sich zukunftsfähig aufstellen will. Moderner, robuster und schlagkräftiger. Konkret bedeutet das mehr Trassen und mehr Züge. Aber auch mehr Mitarbeitende, die neue Ideen mit in den Konzern bringen und mit uns gemeinsam am zukünftigen Erfolg der Bahn in Deutschland arbeiten.

Züge steuern sich nicht allein, neue Trassen bauen und modernisieren sich nicht von selbst, um einen Konzern wie die DB zu digitalisieren, werden morgen schon wieder ganz andere Skills benötigt als heute. 100.000 neue Mitarbeitende haben wir in den letzten Jahren bereits eingestellt. Doch der Bedarf bleibt jedes Jahr weiter hoch. Wer heute neues Personal finden will, muss sich trauen, neue Wege zu gehen. Für uns als DB ist Diversität ein wichtiger Schritt auf diesem Weg. Wir sind überzeugt davon, dass wir nur dann langfristig als attraktive Arbeitgeberin erfolgreich sein werden, wenn wir aktiv an einer vielfältigen Zukunft arbeiten.

Diversität ist eine Ebene eines groß angelegten Modernisierungsprozesses. Diverse Teams arbeiten besser, sie haben innovativere Ideen und sind kreativer. Davon wollen wir profitieren und deshalb sind wir dabei, die „Arbeit der Zukunft proaktiv zu gestalten“, wie es in unserer Dachstrategie festgehalten ist. Wir glauben an „Diversity of Minds“. Wenn wir über Vielfalt bei der DB sprechen, heißt das, dass wir über Vielfalt in all ihren Facetten sprechen. Wir haben hierfür sieben Kerndimensionen definiert: Generationen, soziale Herkunft, ethnische Herkunft, physische und psychische Fähigkeiten, Religion, Geschlecht & geschlechtliche Identität sowie sexuelle Orientierung. Neben diesen klassischen Dimensionen sind für uns auch die Vielfalt der Perspektiven, Werte, Kompetenzen und Berufserfahrungen von Bedeutung.

Diversität hat bei uns oberste Priorität. Sie ist deshalb auf höchster Ebene aufgehängt, bei unserem Vorstand für Personal und Recht, Martin Seiler. Alle Mitglieder des Vorstands haben die Pat:innenschaft für jeweils eine Diversity-Dimension übernommen, Dr. Richard Lutz, der Vorstandsvorsitzende, beispielsweise für das Thema sexuelle Orientierung. „Die Deutsche Bahn ist ein Unternehmen von Menschen für Menschen. Vielfalt ist Teil unserer DNA und Fundament unseres Erfolgs“, sagt der DB-Chef. „Dazu gehört auch, dass jede:r seine bzw. ihre sexuelle Orientierung so ausleben kann, wie er bzw. sie will. Diversity ist kein Trend, sondern eine Haltung, die zum Handeln verpflichtet. Deshalb zeige ich voller Überzeugung ‚Flagge für Vielfalt‘ – intern wie extern. Dazu gehört für mich auch, dass wir uns als Konzern entschieden gegen Diskriminierung und Rassismus einsetzen“.

Martin Seiler, Vorstand Personal und Recht, verantwortet das Thema Vielfalt gesamthaft. „Diversität zu fördern, bedeutet für mich, Haltung in einer immer komplexeren Welt zu zeigen. Diese Haltung heißt für mich auch, Mitarbeitenden Halt zu geben, den wir alle brauchen. Die in unserer Dachstrategie festgeschriebenen Diversity-Dimensionen sind genau diesem gemeinsamen Ziel gewidmet. Als Vorstand für Personal und Recht macht mich das sehr stolz und motiviert mich“.

Direkt nach seinem Konzerneintritt im Jahr 2018 setzte Seiler das Thema neu auf. Die Verankerung von Vielfalt in allen Bereichen und Themen ist ihm dabei ein großes Anliegen. Besonders am Herzen liegt ihm die sichtbare Haltung des DB-Konzerns gegenüber allen Diversity-Dimensionen: Sei es bei einer gemeinsamen Teilnahme mit Richard Lutz beim CSD in Berlin, in Podcasts sowie in Interviews. Auch Richard Lutz betont die Rolle, die ein Konzern wie die DB in der Gesellschaft einnimmt. Diese wird immer diverser, die DB hat sich daher das Ziel gesetzt, genau diese Komplexität intern abzubilden. Multiplikator:innen tragen das Thema Diversity in die Fläche. Diversity-Manager:innen, Diversity-Verantwortliche und Personaler:innen sind bereits qua Funktion mit den unterschiedlichen Facetten des Themas befasst. Zudem sind alle Führungskräfte aufgefordert, sich aktiv für Vielfalt bei der DB einzusetzen. Mitarbeitende der Diversity-Netzwerke erhöhen die Reichweite des Themas mit der Umsetzung vieler verschiedener Initiativen weiter. |



Divers rekrutieren, vielfältige Menschen gewinnen

#02

Wir als Deutsche Bahn wollen das Unternehmen diverser und damit zukunftsfähiger aufstellen. Als Antwort auf den Fachkräftemangel sehen wir die Fokussierung des Recruitings auf Vielfalt.

Diversität ist bei uns nicht nur in der Dachstrategie verankert. Wir berücksichtigen die unterschiedlichen Erfahrungen und individuellen Lebensrealitäten bereits im Bewerbungsprozess. Das nennen wir Diversity-Recruiting. So können unsere Mitarbeitenden ihre Potenziale entfalten und den bestmöglichen Beitrag für unser Unternehmen leisten. Diversity-Recruiting ist ein ganzheitliches Zusammenspiel aus Mindset-Change, Marketing, operativen Maßnahmen im Recruiting und Monitoring. Das ermöglicht es uns, im Recruitingprozess für Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit zu sorgen.



Diversity-Recruiting bedeutet unter anderem, dass wir das Thema soziale Herkunft mehr in den Fokus rücken. Dr. Sigrid Nikutta ist Vorständin Güterverkehr und die Patin für die Diversity-Dimension soziale Herkunft. Für sie ist klar: „Für uns zählt nur, wo du hinwillst und nicht, wo du herkommst! Bildungschancen und beruflicher Erfolg sollten unabhängig von der sozialen Herkunft sein. Genau das machen wir bei der DB!“ Dass ihr das Thema soziale Herkunft am Herzen liegt, zeigt sich auch, wenn Sigrid Nikutta Absolventinnen des Programms „Chance Plus“ ermutigt, sich bei der DB weiter einzubringen.

Mit unseren Maßnahmen adressieren wir alle Diversity-Dimensionen. Mit jeder Einstellung generieren wir so mehr Vielfalt, Innovationskraft und Zukunftsfähigkeit für die DB. Verschiedene Projekte im Rahmen der sieben Kerndimensionen von Diversity beschäftigen sich mit der Frage, wie wir noch mehr Diversität in unseren Konzern bringen und innerhalb der Personalgewinnung unseren Beitrag dafür leisten können. In Workshops mit Recruiter:innen und Hiring Manager:innen entwickeln wir ein diversity-orientiertes Recruiting-Mindset innerhalb des DB-Konzerns.

Durch Maßnahmen wie Diversity-Leitfäden für Briefinggespräche können Recruiter:innen in Einstellungsgesprächen auf die verschiedenen Diversity-Dimensionen eingehen. Wir messen den Erfolg dieser Maßnahmen pro Quartal anhand des Diversity-Dashboards,



in dem die Entwicklung im Recruiting von der Bewerbung bis zur Einstellung nach Diversity-Dimensionen ausgewertet wird.

Wir gehen mit gezielten Maßnahmen auf die einzelnen Diversity-Dimensionen ein. So haben wir neben Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung und Beschäftigungsbedingungen zur Erreichung unseres Ziels für 30 Prozent Frauen in Führungspositionen eine extra Frauen-Recruiting-Strategie „Women@DB2024“ mit 30 besonderen Personalgewinnungsmaßnahmen definiert. Damit steigern wir sukzessive den Frauenanteil bei den Neueinstellungen im gesamten Konzern.

Das Thema Zuwanderung spielt angesichts der Bewegungen am Arbeitsmarkt ebenfalls eine immer größere Rolle. Wir haben deshalb in der Personalgewinnung ein Team für das Cross-Border-Recruiting etabliert. Damit erschließt die DB neue Märkte im Ausland, um Engpässe in Deutschland zu umgehen. Ein aktuelles Projekt ist unsere Jobberatung für geflüchtete Ukrainer:innen. Mit einem ganzheitlichen Beratungsangebot geben wir einerseits Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt und bieten andererseits eine berufliche Perspektive bei uns. Wir haben eine Website als erste Anlaufstelle zur Informationsbeschaffung aufgesetzt und bieten so direkte Kontaktmöglichkeiten mit unseren Angeboten. Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit haben wir ein Beratungsangebot vor Ort etabliert sowie eine Telefon-Hotline aufgesetzt. |



#03

Frauen in Führung

Bis 2024 will die Deutsche Bahn 30 Prozent ihrer Führungspositionen mit Frauen besetzt haben. Gründe dafür gibt es viele – wie kann das gelingen?

Wir bekennen uns zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen ist uns ein zentrales Anliegen. Bis 2024 wollen wir daher 30 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzen, auf denen sie ihre Fähigkeiten mit der stärksten Strahlkraft einsetzen können. Denn: Eine starke Schiene braucht starke Frauen. Langfristig streben wir eine paritätische Teilhabe von Frauen und Männern in Führung an. Auf dieses Ziel zahlen all unsere Maßnahmen ein.



Die „größte Bewerbung Deutschlands“ war eine Maßnahme, dieses Ziel zu erreichen. Im Jahr 2021 haben sich 388.500 Menschen bei der DB beworben – 76.800 davon waren Frauen. Um das zu toppen, haben wir uns mit „Deutschlands größter Bewerbung“ gleichzeitig bei 26 Millionen Frauen vorgestellt. Mit einer deutschlandweiten Kampagne auf digitalen Kanälen, Recruiting- und Networking-Events und einem Livestream mit „Deutschlands größtem Bewerbungsgespräch“ zum krönenden Abschluss, bei dem fast 1.200 Frauen dabei waren. Durch diese Aktion konnten wir eine messbare Wirkung erzielen. Allein im Monat März konnten wir 718 Frauen neu einstellen.

Eine weitere Aktion, die für Aufsehen gesorgt hat: Im Mai 2022 fuhr erstmals ein ICE mit rein weiblichem Personal von München nach Berlin. Auch an der Strecke wurden vermehrt Frauen eingesetzt. Rund 500 Mitarbeiterinnen wollten mit der Aktion neue Kolleginnen für männerdominierte Berufsgruppen gewinnen. Damit möglichst viele Frauen bei der Besetzung von Führungsfunktionen berücksichtigt werden, hat die DB sich Maßnahmen verschrieben, die weit über einzelne Events hinausgehen.

So muss immer mindestens eine Frau auf der Shortlist im Bewerbungsprozess stehen. Gibt es bei einer finalen Besetzungsentscheidung neben einem avisierten männlichen Kandidaten eine ebenso geeignete weibliche Kandidatin, kann die Personalleitung ein Veto gegen die Besetzung einlegen. Eine Diversity-Ampel bei der Nachfolgeplanung schafft Transparenz, zeigt Handlungsbedarfe auf und stellt sicher, dass Frauen bei der Nachfolge berücksichtigt werden.

Alle leitenden Führungskräfte der DB sind darin eingebunden, das 30-Prozent-Ziel zu erreichen. Jede:r von ihnen ist dazu aufgefordert, persönliche Zielmaßnahmen zu formulieren. Diese Maßnahmen können Mentoring-Angebote, Impulsvorträge oder Coachings sein. Sie sind Bestandteil der jährlichen Leistungseinschätzung der Führungskräfte. Unsere Strategie zielt darauf ab, dass Frauen, die zu uns kommen, dann auch bei uns Karriere machen. Dafür bieten wir Beratungsgespräche und Mentoring-Programme an, mit denen wir Kolleginnen bei der Karriereplanung unterstützen. Maßnahmen des Talentmanagements und exklusive Netzwerkveranstaltungen für Frauen sind ins konzernweite Karrieremanagement eingebunden.

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist uns wichtig. Wir schreiben Führungspositionen daher auch zum Jobsharing aus. Um Beruf und Privatleben besser zu vereinen, können sich zwei Personen die Verantwortung einer Stelle teilen. Das senkt für Frauen, insbesondere für Mütter, die Hürden für den Karriereeinstieg und -weg. Der vereinfachte Wiedereinstieg nach Elternzeit sowie spezielle Programme für Frauen in Führung nach der Elternzeit stellen weitere wichtige Maßnahmen in diesem Zusammenhang dar. Auch die „Wo-Du-Willst“-Jobs zahlen auf die Work-Life-Balance ein. Seit Anfang 2022 werden mobile Stellen als „Wo-Du-Willst“-Jobs bezeichnet und veröffentlicht. Weitere Möglichkeiten eröffnen „Wo-Du-Willst“-Jobs ab dem 1. Januar 2023: Mitarbeitende der Deutschen Bahn können unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 30 Tage pro Kalenderjahr aus dem EU-Ausland arbeiten. Darüber hinaus gilt bei der DB: Alle Stellen werden grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeschrieben. |

Miteinander der Generationen

Bei der Deutschen Bahn arbeiten vier Generationen unter einem Dach. Eine wichtige Aufgabe wird es sein, das Wissen aller Altersgruppen zu bündeln und zu teilen.

Der demografische Wandel stellt uns als DB vor große Herausforderungen. In den kommenden Jahren werden immer mehr Arbeitnehmende in den Ruhestand gehen und für unsere Recruiter:innen wird es immer schwerer, neue Mitarbeitende auf dem angespannten Arbeitsmarkt zu finden.

#04





Unsere Strategie zielt darauf ab, dass die unterschiedlichen Fähigkeiten und Werte, die Mitglieder verschiedener Generationen mitbringen, ihren Weg in den Wissensschatz des Unternehmens finden. Bedürfnisse wie beispielsweise die Vereinbarkeit von Arbeit, Freizeit und Familie oder die Bereitschaft für einen Arbeitgebenden-Wechsel machen deutlich, dass eine Generationenunterscheidung innerhalb der Belegschaft notwendig ist, um zielgruppenspezifisch reagieren zu können.

2019 haben wir beschlossen, durch ein systematisches Generationenmanagement die Rahmenbedingungen für eine verbesserte intergenerative Zusammenarbeit und stärkere Mitarbeitenden-Bindung zu schaffen.

Dr. Levin Holle, Vorstand Finanzen, hat die Pat:innenschaft für die Dimension Generationen übernommen. Auf Podiumsdiskussionen spricht er mit den Vertreter:innen verschiedener Bahn-Generationen über generationenspezifische Sichtweisen und Werte, den Weg zu einer respektvollen Unternehmenskultur und den (finanziellen) Nutzen von Vielfalt für die DB.

Wir wollen das „Eisenbahn-Gen“, die Identität der DB, erhalten und es gleichzeitig durch neue Impulse der jüngeren Generationen und neuen Mitarbeitenden erweitern. „Der demografische Wandel und der Fachkräftemangel führen dazu, dass der Arbeitsmarkt ein schwieriges Terrain ist“, sagt Holle. „Wir als DB können gar nicht anders als das Wissen zwischen den vier Eisenbahner:innen-generationen zu transferieren, um so die Innovationsfähigkeit zu erhalten. Als Pate für das Generationenmanagement habe ich mich dieser Aufgabe verschrieben.“

Durch generationenübergreifende Zusammenarbeit wollen wir dafür sorgen, dass Wissen stärker ausgetauscht und langfristig vor Verlust aufgrund von Fluktuation bewahrt wird. Unser Generationenmanagement richtet sich dabei an drei Handlungsfeldern aus. Das sind zum einem der Abbau von Stereotypen und die Stärkung des gegenseitigen Verständnisses durch Herausstellen von Besonderheiten und Chancen jeder Generation. Zum anderen werden Führungskräfte für das Thema sensibilisiert.

Sie sollen lernen, Chancen und Herausforderungen anzunehmen, die das Aufeinandertreffen von vier Generationen von Mitarbeitenden mit sich bringt. Zuletzt ist hier der Wissenstransfer von einer Generation auf die andere zu nennen. Wir stellen unseren Führungskräften und Mitarbeitenden dafür einen Werkzeugkoffer aus Instrumenten zur Verfügung, der den persönlichen Präferenzen aber auch Lernbedürfnissen der verschiedenen Generationen angepasst ist. Vorträge, Filme, Online-Impulse, Lernnuggets sowie Trainings und Workshops sollen dabei helfen, gegenseitiges Verständnis zu schaffen.

Ein Beispiel für ein solches Format ist das Produkt „Wissen wird mehr, wenn man es teilt“. Auszubildende und Dual-Studierende erhalten die Möglichkeit, sich mit Expert:innen einer anderen Generation im eigenen Unternehmen auszutauschen. Die Nachwuchskräfte gehen mit einer Aktionskarte auf eine Ansprechperson ihrer Wahl zu und sorgen so selbstständig für die Generationenvernetzung. Durch diese Aktion erhält die jüngste DB-Generation Zugang zu DB-spezifischem Wissen und kann selbstständig durch die Auswahl der Expert:innen entscheiden, was für sie interessant ist. Da Wissenstransfer in zwei Richtungen funktioniert, erhalten die befragten Expert:innen ebenfalls interessante Einblicke in das Wissen der jüngsten Generation.

Auch die ganz Kleinen wollen wir erreichen. Unter der Überschrift „Schule@DB“ wollen wir die Zahl der Schulk Kooperationen bis 2024 auf gut 500 ausbauen. Im Rahmen des Projekts konnten wir bereits hunderte Schulpat:innen gewinnen und es sollen noch viel mehr werden. Sie spielen eine zentrale Rolle bei unserem Vorhaben, mehr Nachwuchs noch früher zu erreichen. |



Gemeinsam gestalten – Diversity-Wochen

Im Jahr 2019 hat die Deutsche Bahn das erste Mal eine Diversity-Woche durchgeführt. Seitdem hat sich die Initiative stark verändert. Ihr Stellenwert im Konzern ist stetig gewachsen.

Seit ihrem Entstehen beteiligen sich jedes Jahr mehr Akteur:innen aus dem Deutsche Bahn-Kosmos an der Diversity-Woche: Waren es 2019 noch hauptsächlich das zentrale Diversity-Management, die Diversity-Verantwortlichen in den verschiedenen Geschäftsfeldern sowie die ehrenamtlich Engagierten aus den Diversity-Netzwerken, sind heute auch die Personaler:innen, die New Work-Community und die Ombudsfrauen, die in Konfliktsituationen einberufen werden können, beteiligt. In der ersten Aktionswoche im Jahr 2019 gab es konzernweit 33 Aktionen, im zweiten und im dritten Jahr waren es bereits über 60 – und das, obwohl die Corona-Pandemie keine Präsenzveranstaltungen zuließ. 2022 haben insgesamt über 4.600 Personen an den vielen verschiedenen Aktionen, Diskussionen und Vorträgen im Rahmen der Diversity-Woche teilgenommen.

Das Thema Diversität ist wichtig; für den Konzern, für die Mitarbeitenden und natürlich auch für den Vorstand. Vor allem hat sich aber der Charakter der Events geändert. Am Anfang sollten die Aktionen die Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden auf das Thema Diversität lenken. Es gab Kochevents und Fotowettbewerbe. Heute sitzen Mitarbeitende aus allen Geschäftsfeldern in Diskussionsrunden zu den verschiedenen Diversity-Dimensionen,

sie geben aktivierende Workshops und Trainings, sie sensibilisieren. Inzwischen ist die Diversity-Woche tief im Konzern verankert. Mitarbeitende aus allen Geschäftsfeldern und Ebenen bringen den Mut auf, nach innen und nach außen offen darüber zu sprechen, was den Konzern bewegt.

Auf dem Diversity-Summit 2021, dem Highlight in der Diversity-Woche, machte ein Kollege seine Erfahrungen öffentlich: Aufgrund seiner sexuellen Orientierung erhält er seit mehreren Jahren anonyme Drohbriefe, wird bedroht und diskriminiert. Weil die DB Raum dafür geschaffen hat, dass Mitarbeitende sich öffnen können, bleibt das heute nicht mehr ungehört: Vorgesetzte und Kolleg:innen setzen sich für ihn ein, zeigen öffentlich ihre Solidarität. Der Konzern selbst ist involviert und es wurde ein Strafantrag gestellt.

Die Kampagne „Du hast das Wort“ ermöglicht es Mitarbeitenden aller teilnehmenden Geschäftsfelder seither, über Diskriminierungserfahrungen zu berichten – anonym und unkommentiert. Im Rahmen der Diversity-Woche 2022 wurde die Kampagne dann einen Schritt weitergedacht. In einer Talkrunde diskutierten hochrangige Führungskräfte die Ergebnisse der Kampagne und sprachen über mögliche Lösungsansätze zur Vermeidung von Diskriminierung im Unternehmen.

Die Vorständ:innen der DB sind auch in der Diversity-Woche im Rahmen ihrer Pat:innenschaft für jeweils eine Diversity-Dimension aktiv.

So hat Martin Seiler, Vorstand Personal und Recht, als Gesamtverantwortlicher für Diversity und Gastgeber des Diversity-Summits mit internen und externen Gästen über Chancen und Herausforderungen von Diversität bei der DB diskutiert. „Diversität bedeutet für mich eine offene Gesellschaft, in der jeder Mensch nicht nur akzeptiert, sondern auch aktiv integriert wird. Um das zu schaffen, müssen wir ein Bewusstsein für bestehende Benachteiligungen schaffen, Haltung zeigen und aktiv gegen die bestehende Chancenungleichheit in unserer Gesellschaft vorgehen.“

Bertold Huber, Vorstand Infrastruktur, hat mit mehreren gemeinsamen Aktionen mit der Konzernschwerbehindertenvertretung und dem Bereich Gesundheit und Soziales auf die Bedeutung von Inklusion aufmerksam gemacht. Die Aktionen sind auf höchster Ebene angesiedelt und genießen einen hohen Stellenwert im DB-Konzern. „Ich möchte, dass die DB, Menschen mit physischen und psychischen Behinderungen gar nicht erst integrieren muss, sondern dass sie von Anfang an dazu gehören“, sagt Huber und begründet so sein Engagement zur Diversity-Woche und seine Motivation zur Übernahme der Pat:innenschaft der Dimension physische und psychische Fähigkeiten. |



Etappenziel

Diversity zeigt sich in Zahlen und in Geschichten unserer Mitarbeitenden und deren Netzwerken. Christine Epler, Konzernbeauftragte für Diversity im DB-Konzern, erzählt, warum das so wichtig ist.

Diversity in Zahlen

Diversity ist kein Zustand, sondern ein Prozess. Für uns als DB gilt es, immer besser zu werden. Deshalb messen wir den Fortschritt auf unserem Weg hin zu mehr Diversität. Das Tracking hilft uns dabei, unsere Erfolge sichtbar zu machen und Hürden zu identifizieren. So können wir maßgeschneiderte Lösungen für den Konzern erarbeiten.

Bereits heute ist die DB mit über 221.000 Mitarbeitenden eine der größten Arbeitgeberinnen Deutschlands. Unser Ziel ist es, auch in den nächsten Jahren tausende neue Mitarbeitende einzustellen und unsere Kolleg:innen mit verbesserten Beschäftigungsbedingungen weiter an die DB zu binden.

221.000¹

Mitarbeitende gesamt

2022

In den letzten 4 Jahren hat sich das Durchschnittsalter bei der DB um 1,1 Jahre gesenkt. Das hilft der DB langfristig zukunftsfähig zu werden.

Durchschnittsalter gesamt

45,4
Jahre

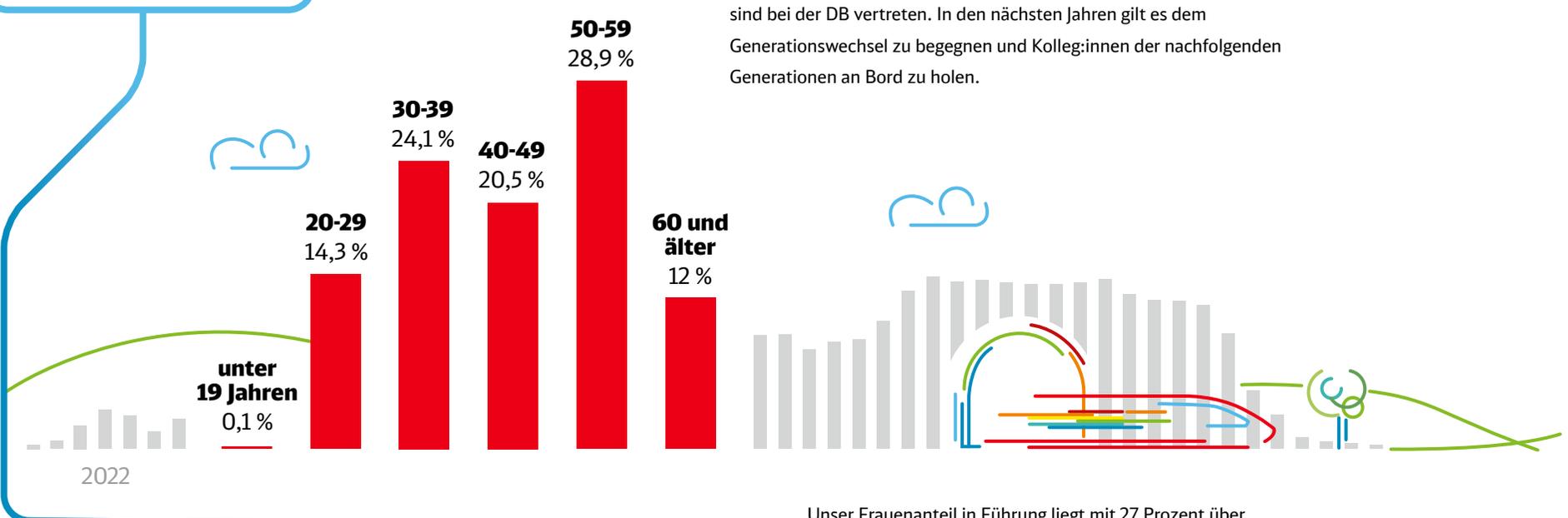
2018

44,3
Jahre

2022

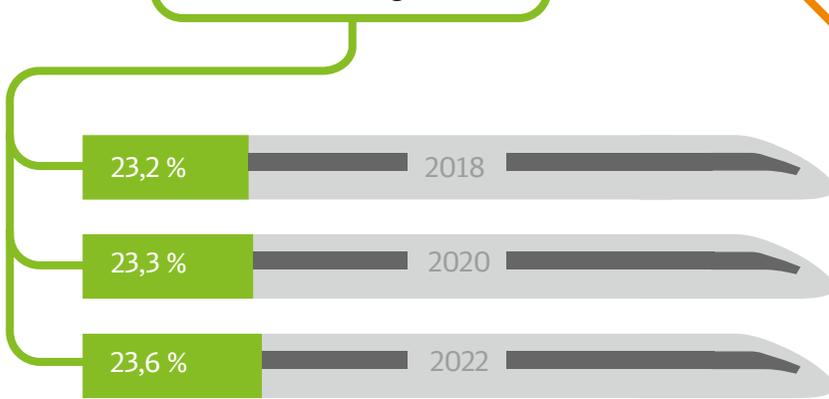
¹Natürliche Personen in Deutschland

Generationenanteil



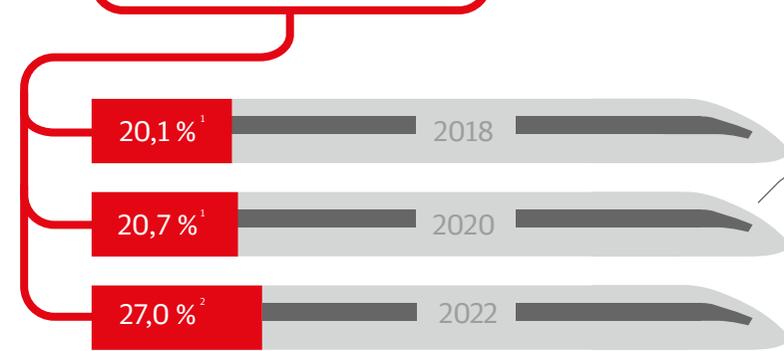
Von den Babyboomern bis hin zur Gen Z – alle vier Generationen sind bei der DB vertreten. In den nächsten Jahren gilt es dem Generationswechsel zu begegnen und Kolleg:innen der nachfolgenden Generationen an Bord zu holen.

Frauenanteil gesamt



Unser Frauenanteil in Führung liegt mit 27 Prozent über dem Frauenanteil in der gesamten Belegschaft (23,6 Prozent). Ein Erfolg auf den wir stolz sind. Jetzt arbeiten wir daran, dass Parität auf allen Ebenen Realität wird.

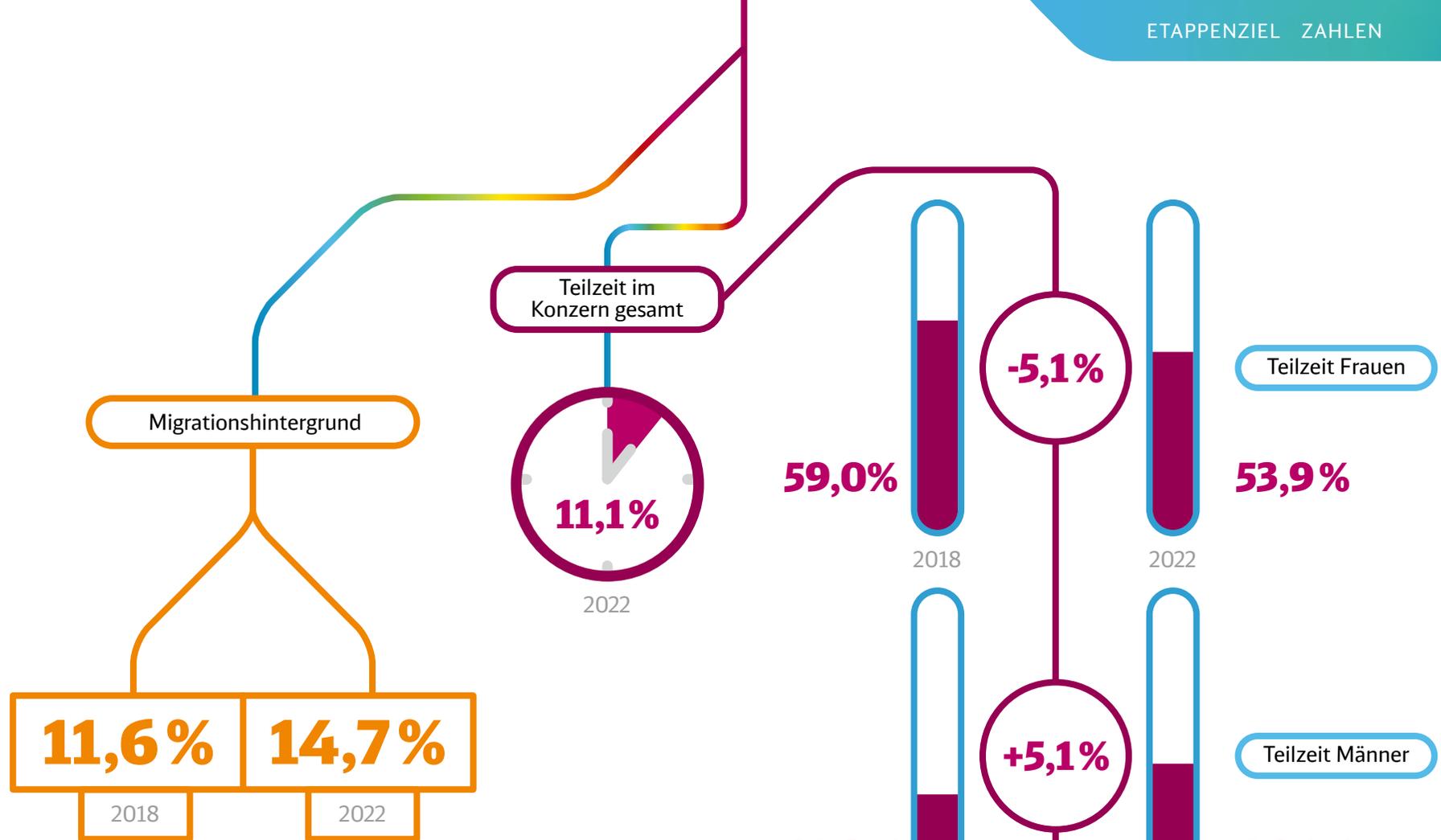
Frauenanteil in Führung



Im Jahr 2020 wurde das Ziel verabschiedet, bis zum Jahr 2024 30% Frauenanteil in Führung zu erreichen.

¹ Frauenanteil bei leitenden Angestellten in Deutschland insgesamt

² Anteil von Frauen in Führungspositionen nach Organisationsstruktur, der die vom Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoGII) betroffenen Gesellschaften umfasst.



14,7 Prozent der Mitarbeitenden bei der DB haben einen Migrationshintergrund. Im Vergleich: 2018 waren es noch 11,6 Prozent. Das zeigt, bei der DB fördern wir aktiv das Zusammenkommen und Zusammenarbeiten von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Herkünften. Das wollen wir auch in Zukunft tun.

46,1 Prozent ist unsere Erfolgszahl, wenn es um das Thema Teilzeit geht. Denn in vier Jahren ist der Anteil der Männer in Teilzeit von 41 Prozent auf 46,1 Prozent gestiegen. Diesen Trend wollen wir in den nächsten Jahren aufrechterhalten und weiter ausbauen.

Netzwerk DB Cultures

DB Cultures ist eine konzernweite Plattform, die sich geschäftsfeldübergreifend und bundesweit für interkulturelle und internationale Themen einsetzt. Das Ziel ist es, Verständnis, Toleranz und Respekt zu fördern und die Potenziale kultureller Vielfalt und internationaler Erfahrungen bei der Deutschen Bahn sichtbar zu machen. DB Cultures und die Sprachentreffs leisten so einen aktiven Beitrag, die DB als weltoffene Arbeitgeberin mitzugestalten. Mitarbeitende können etwa ihre Fremdsprachen-Skills bei sogenannten Sprachentreffs (Language-Lunches) verbessern und sich austauschen.

Interkulturelle Initiativen verbessern den Austausch zwischen Mitarbeitenden. Die ersten entstanden bei der DB bereits in den Jahren 2012 und 2013. Mit dem ersten gemeinsamen öffentlichen Auftritt unter dem Dach „DB Cultures – die international-interkulturelle Plattform der DB“ wurde im Mai 2013 zum 2. Deutschen Diversity-Tag der Grundstein für unser heutiges DB-Netzwerk gelegt. Das Netzwerk ist bundesweit und auch international aktiv. Schwerpunkte liegen an den DB-Standorten Berlin, Frankfurt am Main, Mainz, München und Hamburg.

„Die Mitarbeitenden der DB mit ihrem Know-how, ihren verschiedenen Sprachen und ihren ganz unterschiedlichen persönlichen, wie beruflichen Erfahrungen sind unser größter Schatz! Wir von DB Cultures wollen dieses Know-how für unsere Kolleg:innen sichtbar machen und anerkennen.“, sagt Claudia Schubert, eine der Initiator:innen von DB Cultures.



Claudia Schubert
Deutsche Bahn AG

Das Netzwerk ist jedes Jahr intensiv in den Deutschen Diversity-Tag involviert. Mit thematischen Webtalks, an denen bis zu 200 Kolleg:innen aus allen DB-Geschäftsfeldern teilnehmen, sorgt das Netzwerk dafür, dass Informationen zum Thema Vielfalt ihren Weg in den DB-Konzern finden. Auch im Rahmen der Diversity-Woche bei der Bahn engagiert sich das Netzwerk jährlich mit ausgewählten Veranstaltungen. So hat beispielsweise Daniela Gerd tom Markotten, Vorstandin Digitalisierung und Technik, als Patin für die Dimension ethnische Herkunft in der vergangenen Diversity-Woche 2022 zu einer DB Cultures Digital Talk & Experience Tour und einem International Lunch eingeladen, bei

DB Cultures

„Die Mitarbeitenden der DB mit ihrem Know-how, ihren verschiedenen Sprachen und ihren ganz unterschiedlichen persönlichen, wie beruflichen Erfahrungen sind unser größter Schatz! Wir von DB Cultures wollen dieses Know-how für unsere Kolleg:innen sichtbar machen und anerkennen.“



dem auch Repräsentant:innen des Netzwerkes vertreten waren. Zu ihrer Motivation sagt sie: „Als Patin für ethnische Vielfalt setze ich mich dafür ein, die Bahn noch attraktiver für internationale Fachkräfte zu machen. Ich möchte, dass sich Mitarbeitende aller kulturellen Hintergründe bei uns wohlfühlen und sich unabhängig von Herkunft, Hautfarbe und Muttersprache als willkommener Teil der DB-Familie verstehen. Denn – da spreche ich aus eigener Erfahrung – je vielfältiger die Teams, umso mehr unterschiedliche Perspektiven und umso kreativer und innovativer die Ideen. Davon profitieren nicht nur wir, sondern vor allem auch unsere Kundinnen und Kunden!“

Die Initiator:innen von DB Cultures sehen in den kleineren und regelmäßig stattfindenden Sprachtreffs einen wichtigen Hebel, ihre Botschaft zu teilen und Mitarbeitende der DB zu vernetzen. Kleinere Diversity-Initiativen haben sich DB Cultures angeschlossen, sodass das Netzwerk heute rund 1.300 Mitglieder hat. |

hola

hi

Netzwerk railbow

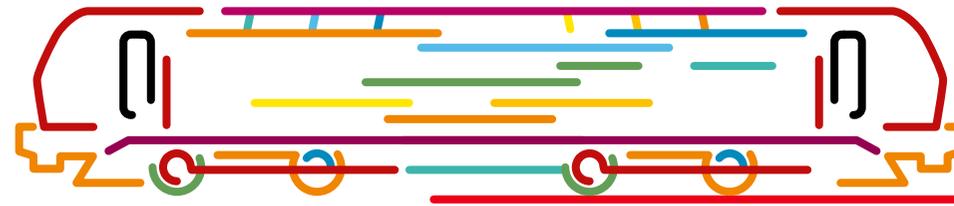
Rund 800 DB-Mitarbeitende engagieren sich in der Initiative railbow, dem LGBTIQ*-Netzwerk der Deutschen Bahn. railbow will Mitarbeitende dabei unterstützen, unabhängig der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität ihre Kompetenz und ihre Fähigkeiten im DB-Konzern voll einzubringen. Das Ziel ist es, Vorurteile innerhalb des Konzerns abzubauen, Mitarbeitende und Führungskräfte zu sensibilisieren, Respekt und Vielfalt zu leben, sowie Mitarbeitende deutschlandweit zu vernetzen. Damit zählt railbow auf die aktuelle Konzernstrategie „Starke Schiene“ ein, in der Vielfalt und Diversität fest verankert sind, um die DB zukunftsfähig aufzustellen.

Das Netzwerk ist an allen großen Standorten der DB, etwa in Berlin, München, Hamburg, Frankfurt am Main und in anderen Großstädten Deutschlands, vertreten. Dort engagieren sich Mitarbeitende aus nahezu allen Geschäftsfeldern. Zu den Aktionen von railbow gehören unter anderem die Teilnahme am CSD,

„ railbow ist eine bunte, stolze und schlagkräftige Gemeinschaft, die sich gegen Vorurteile, Hass, Homo- und Transfeindlichkeit einsetzt! “



Norbert Nirschl
DB Fernverkehr AG



die Gestaltung des #railbow #Einziganders-ICEs, der mit einer Pride-Bauchbinde durch Deutschland fährt, die Mitarbeit an den Diversity-Wochen, die Teilnahme an der STICKS & STONES-Messe und Spendensammelaktionen zu den Welt-Aids-Tagen, zuerst in Eigenregie und seit 2019 in Zusammenarbeit mit dem Konzern. Im Jahr 2019 übernahm der Vorstandsvorsitzende, Dr. Richard Lutz, persönlich die Pat:innenschaft für das Netzwerk, das 2021 sein 10-jähriges Bestehen gefeiert hat. Der Bahnchef zeigt seitdem gemeinsam mit railbow Flagge und sorgt für Sichtbarkeit – im Jahr 2021 hingen bereits viermal mehr Pride-Flaggen an Gebäuden der Deutschen Bahn als im Jahr 2020. „railbow ist eine bunte, stolze und schlagkräftige Gemeinschaft, die sich gegen Vorurteile, Hass, Homo- und Transfeindlichkeit einsetzt!“, sagt auch Norbert Nirschl, Ansprechpartner für railbow, der das Netzwerk innerhalb der DB vertritt. „Wir leben Respekt und Vielfalt und die Vernetzung nach außen und nach innen.“ |

railbow
LGBTIQ* - Netzwerk der Deutschen Bahn



Netzwerk Frauen bei der Bahn

„Starke Frauen – Starke Schiene“: Über 4.900 Frauen der DB haben sich im bereichsübergreifenden Netzwerk „Frauen bei der Bahn“ organisiert. Das Netzwerk steht für fortschrittliche und moderne Frauen, für unterschiedliche Teams und gemischte Führung, um gemeinsam erfolgreich zu sein.

Seit 2014 ist „Frauen bei der Bahn“ geschäftsfeldübergreifend und bundesweit aktiv, unter anderem an den Standorten Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg und München. Mit Unterstützung aus dem Konzernvorstand hat ein ehrenamtliches Kernteam von 15 Kolleginnen eindrucksvolle Projekte auf den Weg gebracht: Seit 2018 organisiert das Netzwerk ein eigenes Mentoringprogramm für Frauen, das mittlerweile in der fünften Staffel läuft.



„Über das Frauennetzwerk habe ich viele starke Frauen kennengelernt. Wir unterstützen uns gegenseitig – beruflich und privat.“

Dr. Katrin Hagemann
Deutsche Bahn AG

Das Programm fördert weibliche Führungstalente mit Hilfe erfahrener Top-Führungskräfte – ganz im Sinne des Konzernziels, bis 2024 30 Prozent der Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. Dieses Ziel geht ebenfalls auf eine Forderung des Netzwerks zurück.

Im Jahr 2021 hat das Netzwerk erstmals den DB-internen Award „Impuls – Frauen bei der Bahn“ ausgelobt, mit dem starke Macher:innen, die sich für Frauen engagieren, ausgezeichnet werden. Besonderes Highlight in 2022 war der Female ICE: Unter dem Motto „Bewegende Frauen am Zug“ fuhr er am 11. Mai quer durch Deutschland. Von München nach Berlin war der Zug komplett mit weiblichem Personal besetzt, auch entlang der Strecke wurde er nahezu komplett von Frauen betreut.

„Über das Frauennetzwerk habe ich viele starke Frauen kennengelernt. Wir unterstützen uns gegenseitig – beruflich und privat.“, sagt Dr. Katrin Hagemann, Einkaufsrecht, IT-Recht, Technikrecht. Sie ist 2019 über das Mentoringprogramm zu dem Netzwerk gekommen und seitdem aktives Mitglied. Seit Juli 2022 begleiten Evelyn Palla, Vorständin Regionalverkehr, und Dr. Michael Peterson, Vorstand Personenfernverkehr, gemeinsam das Netzwerk als Pat:innen bzw. als neues „Schirm-Tandem“.

Mit ihrer Unterstützung sind auch für die nächsten Jahre viele öffentlichkeitswirksame Aktionen geplant. „Für uns bedeutet Diversität, dass jede:r Mitarbeiter:in unabhängig vom Geschlecht zu 100 Prozent dieselben Chancen und Möglichkeiten hat. Dafür spielen die Einbindung des Talentmanagements und auch exklusive Netzwerkveranstaltungen für Frauen im konzernweiten Karrieremanagement eine wichtige Rolle. Deshalb werden wir diese Aktivitäten auch weiter vorantreiben.“, sagen Evelyn Palla und Dr. Michael Peterson, die beiden Pat:innen für die Dimension Geschlecht.

Wer sich für Neuigkeiten rund um „Frauen bei der Bahn“ interessiert, kann dem Netzwerk auf LinkedIn oder Instagram folgen. |



Interview

„Diversität hilft uns, Haltung zu zeigen und klare Positionen zu beziehen“

Diversity ist bei der Deutschen Bahn in der Dachstrategie festgeschrieben. Hier spricht Christine Epler, Konzernbeauftragte für Diversity der Deutschen Bahn AG, mit Tijen Onaran, DE&I Thought Leaderin und CEO von Global Digital Women sowie ACI Diversity Consulting, darüber, warum wir bei der Deutschen Bahn auf das Thema setzen.



Christine Epler

Konzernbeauftragte
für Diversity der
Deutschen Bahn AG



*Behind the Scenes: Christine Epler
im Interview mit Tijen Onaran*

***Tijen Onaran: Die DB ist mit über 211.000¹
Mitarbeitenden eine der größten Arbeitgeberinnen
in Deutschland. Was bedeutet Diversity für euch?***

Christine Epler: Es bedeutet für uns einen wesentlichen Erfolgsfaktor. Auf dem Arbeitsmarkt hilft Diversität uns dabei, neue Potenziale zu erschließen. Auch intern ist sie wichtig. Wir sagen immer, dass wir ein Spiegelbild der Gesellschaft sein wollen. Darunter verstehen wir, dass wir möglichst viele Perspektiven ins Unternehmen holen wollen. Unsere Kund:innen haben auch ganz viele unterschiedliche Perspektiven. Dem wollen wir gerecht werden. Außerdem hilft Diversity uns, Haltung zu zeigen und klare Positionen zu beziehen. Etwa, indem wir uns klar gegen Rassismus positionieren.

***Tijen Onaran: Seit über 20 Jahren setzt sich die DB für
Vielfalt ein. Man könnte sagen, ihr seid von Anfang an
dabei. Was sind eure Learnings aus den 20 Jahren?***

Christine Epler: Da kommt einiges zusammen: Man muss sich klare Ziele setzen. 2020 haben wir das Ziel verabschiedet, dass wir bis Ende 2024 30 Prozent Frauen in Führungsfunktionen haben wollen. Damals lagen wir bei 20 Prozent. Es ist also ein ambitioniertes Ziel. Neben den quantitativen sind auch qualitative Ziele wichtig. Wir setzen uns etwa einmal im Jahr mit unseren Mitarbeitendennetzwerken zusammen und fragen, was wir erreichen wollen. Daraus ergibt sich dann eine Richtschnur. Auch die Kommunikation ist wichtig. Als wir das Ziel bezüglich der Frauen in Führung gesetzt haben, mussten wir natürlich auch erklären, warum das so wichtig ist und was wir uns davon versprechen.

¹ Zum 31.12.2022
221.000 natürliche
Personen

Tijen Onaran: Gab es Momente, in denen die Weichen für das Thema Diversity bei der DB gestellt worden sind?

Christine Epler: Ja, auf jeden Fall. Einen Turningpoint gab es im Jahr 2019. Da haben wir eine neue Dachstrategie verabschiedet: „Deutschland braucht eine starke Schiene“. Das Thema Diversity ist in dieser Dachstrategie ganz oben mit verankert. Das hat dem Thema richtig Rückenwind gegeben. Außerdem sehen wir großes Commitment des Vorstandes. Vor allem unser Vorstand Personal und Recht, Martin Seiler, ist der Gesamtverantwortliche für das Thema Diversity und er engagiert sich wirklich sehr.

Das Video zum Interview mit weiteren spannenden Fragen lässt sich über den nachfolgenden Link öffnen. |

→ **ZUM VIDEO**



Zukunft

Endstation Diversität? Auch wenn wir Ziele haben, wissen wir: danach geht es weiter. Diese Themen wünschen sich unsere Vorständ:innen im nächsten Diversity-Report.

Nächste Stationen



Vielfalt bei der DB

Wir haben es geschafft jedes Jahr Stellen in fünfstelliger Höhe zu besetzen, auch weil wir es gelernt haben, das Potenzial der Vielfalt für uns zu nutzen.

Martin Seiler

Vorstand Personal und Recht DB AG



Sexuelle Orientierung

Eisenbahn ist Teamsport. Wir sind ein Unternehmen von Menschen für Menschen. Mitarbeitende aller sexuellen Orientierungen und Identitäten sind bei uns zu Hause und sollen sich frei entfalten können.

Dr. Richard Lutz

Vorstandsvorsitzender DB AG



Geschlecht

Unsere Zielsetzung von 30 Prozent Frauenanteil in Führungspositionen werden wir bis 2024 erreicht haben. Jetzt arbeiten wir an unserem eigentlichen Ziel: Parität!

Evelyn Palla

Vorstand Regionalverkehr DB AG

Dr. Michael Peterson

Vorstand Personenfernverkehr DB AG





Ethnische Herkunft

Wir haben das Potential von Mitarbeitenden mit internationalem Hintergrund erkannt und stellen immer mehr ausländische Expert:innen und Fachkräfte ein. Denn je diverser unsere Teams, umso besser können sie die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Kund:innen bedienen.

Dr. Daniela Gerd tom Markotten

Vorstand Digitalisierung und Technik DB AG



Physische und psychische Fähigkeiten

Für jede Person entsprechend der individuellen Fähigkeiten einen passenden Arbeitsplatz zu finden – das ist unser Anspruch bei der DB. Und daran arbeiten wir jeden Tag kontinuierlich.

Bertold Huber

Vorstand Infrastruktur DB AG



Soziale Herkunft

Ob Arbeiterkind, ob Akademikerkind: bei uns haben alle die gleichen Chancen auf eine tolle Karriere bei der Bahn!

Dr. Sigrid Nikutta

Vorstand Güterverkehr DB AG



Generationen

Durch Generationenvielfalt bewahren wir vorhandenes Bahn-Wissen und fördern zugleich Innovation.

Dr. Levin Holle

Vorstand Finanzen und Logistik DB AG



DOWNLOAD

Der Diversity-Report zum Downloaden:



DOWNLOAD

KONTAKT

Alle Informationen rund um das
Thema Diversity finden Sie unter:
deutschebahn.com/diversity

IMPRESSUM

Herausgeber:

Personalstrategie und Diversity (HRS),
Deutsche Bahn AG Potsdamer Straße 8, 10785 Berlin

Presse:

presse@deutschebahn.com
diversity@deutschebahn.com

Redaktion:

Personalstrategie und Diversity (HRS),
Deutsche Bahn AG & ACI Consulting GmbH

**IDEEN, ANMERKUNGEN, KRITIK?
WIR FREUEN UNS AUF
FEEDBACK.**

