



## Themendienst

# Vielfalt als Erfolgsfaktor bei der Deutschen Bahn

**Diversity Management in Dachstrategie „Starke Schiene“ verankert • DB fördert Vielfalt in der Belegschaft • Erweiterter Diversity Ansatz „Diversity of Minds“ • Personalgewinnung, Mitarbeitendenentwicklung und -bindung, Innovationsfähigkeit und Kund:innenorientierung profitieren**

(Berlin, April 2023) Die Deutsche Bahn (DB) lebt einen wertschätzenden, offenen und respektvollen Umgang mit der Vielfalt ihrer Mitarbeitenden und Kund:innen. Mit knapp 221.000 Mitarbeitenden allein in Deutschland und 337.000 Beschäftigten weltweit bildet die DB die Komplexität der Gesellschaft ab. Angesichts von bundesweit jährlich weit über 20.000 Neueinstellung nimmt diese Pluralität stetig zu.

Die DB ist davon überzeugt, dass Vielfalt die Innovationsfähigkeit des Unternehmens fördert, Personalgewinnung und Mitarbeitendenbindung stärkt und mehr Nähe zu den Kund:innen bringt. Sie setzt sich deshalb aktiv für eine Vielfalt der Geschlechter, Generationen, ethnischen und sozialen Herkunft, Religionen, sexuellen Orientierungen, geschlechtlichen Identitäten, physischen wie psychischen Fähigkeiten, Lern- und Arbeitsstile, Werte und Erfahrungen ein. Im Folgenden wird erläutert, wie die DB diese einzelnen Diversity Dimensionen fördert.

Ziel der DB ist eine Kultur der Chancengleichheit, des wertschätzenden und öffnenden Engagements, des Vertrauens und Respekts. Die DB hat diese Überzeugung in ihrer Dachstrategie „Deutschland braucht eine starke Schiene“ und als Querschnittsthema in allen HR-Prozessen verankert. Das zentrale Diversity Management koordiniert konzernweite Aktionen, die das Verständnis von Diversity Themen stärken und die erfolgreiche Zusammenarbeit der vielfältigen Belegschaft fördern. Vorstand:innen der DB treiben das Thema Vielfalt individuell voran, indem sie Pat:innenschaften für einzelne Diversity Dimension übernehmen.

### 1. Generationenvielfalt

Bei der Deutschen Bahn arbeiten Menschen aus vier Generationen zusammen. Fachspezifisches Wissen und berufliche Erfahrung sind unerlässlich für den Erfolg der DB. Etwa die Hälfte der Beschäftigten wird insbesondere altersbedingt bis 2030 aus dem Konzern ausscheiden. Die geburtenstarken Jahrgänge der sog. Babyboomer gehen nach und nach in Rente. Allein im Jahr 2023 sollen 5.500 Nachwuchskräfte eingestellt werden. Mit unterschiedlichen Ansätzen und Kompetenzen ergänzen neue Mitarbeitende die Fähigkeiten der

Matthias Waha  
Leiter Kommunikation Personal und  
Recht  
Deutsche Bahn AG  
Matthias.Waha@deutschebahn.com  
www.deutschebahn.com/presse  
twitter.com/DB\_Presse

Herausgeber: Deutsche Bahn AG  
Potsdamer Straße 8, 10785 Berlin, Deutschland  
Verantwortlich für den Inhalt:  
Leiter Kommunikation und Marketing Oliver Schumacher

**Unser Anliegen:**





## Themendienst

Belegschaft, die aus einer langen Betriebszugehörigkeit erwachsen. Gemeinsam entsteht auf diese Weise ein Knowhow, das die Deutsche Bahn bereichert. Die DB fördert dies mit einem aktivem Generationenmanagement. Dazu gehören Pat:innen- und Mentoringprogramme ebenso wie moderne Beschäftigungsbedingungen, die auf die jeweilige Lebensphase zugeschnitten werden können, wie etwa Teilzeitmodelle, Jobsharing oder Sabbaticals.

### 2. Geschlechtervielfalt

Die Deutsche Bahn setzt sich seit vielen Jahren für Chancengleichheit ein. Allein in Deutschland arbeiteten Ende 2022 mehr als 52.450 Frauen für die DB. Damit sind knapp 24 Prozent aller Beschäftigten der DB weiblich. Der Anteil weiblicher Kolleginnen in Führungspositionen liegt inzwischen bei 27 Prozent. Bis Ende 2024 soll der Frauenanteil an Führungspositionen auf 30 Prozent steigen. Denn bei der DB ist man davon überzeugt, dass gemischte Teams erfolgreicher arbeiten. Langfristig arbeitet die DB am eigentlichen Ziel: Parität!

Bereits bei der Personalgewinnung der DB wird der Ansatz verfolgt, Frauen verstärkt anzusprechen. Unter der Überschrift „Women@DB 2024“ hat die Personalgewinnung eine neue Strategie für das Frauenrecruiting und dazu passend „30 Personalgewinnungsmaßnahmen für 30 Prozent“ entwickelt. So bietet die DB Kandidatinnen beispielsweise exklusive Events mit Netzwerk-Pat:innenschaften, um so als Top-Arbeitgeberin für Frauen sichtbarer zu werden. Weibliche Führungskräfte werden individuell und gezielt angesprochen. Für Führungspositionen wird mindestens eine Frau auf der Shortlist platziert. Recruiter:innen erhalten zudem Diversity Trainings für eine zielgruppengerechte Ansprache. Wording und Bildsprache beim Job-Posting werden stets angepasst.

Die DB unterstützt das konzernweite Mitarbeitenden-Netzwerk „Frauen bei der Bahn“, das allen Mitarbeiterinnen die Möglichkeit bietet, sich gezielt miteinander zu vernetzen und bei regelmäßigen lokalen Netzwerktreffen persönlich auszutauschen. Das gleichnamige Mentoringprogramm des Netzwerks begleitet bereits seit 2019 Mitarbeiterinnen auf ihrem Karriereweg. Die Deutsche Bahn stärkt die Chancengleichheit von Frauen im Unternehmen, indem Berufseinsteigerinnen erfahrene Führungskräfte zur Seite gestellt werden. Und durch das Konzept zur strategischen Nachfolgeplanung bei Führungsfunktionen werden Kandidatinnen besser sichtbar. Es dient außerdem dazu, Vielfalt als Kriterium für Stellenbesetzungen besser zu planen. Auf jedem Nachfolgeplan muss jetzt mindestens eine Frau stehen. Ein wichtiger Punkt der Geschlechtergerechtigkeit ist eine gleiche Bezahlung von Männern und Frauen: Der DB-Konzern bietet allen Mitarbeitenden eine faire, leistungsgerechte und diskriminierungsfreie Vergütung, die regelmäßig überprüft wird.

Matthias Waha  
Leiter Kommunikation Personal und  
Recht  
Deutsche Bahn AG  
Matthias.Waha@deutschebahn.com  
www.deutschebahn.com/presse  
twitter.com/DB\_Presse

Herausgeber: Deutsche Bahn AG  
Potsdamer Straße 8, 10785 Berlin, Deutschland  
Verantwortlich für den Inhalt:  
Leiter Kommunikation und Marketing Oliver Schumacher

**Unser Anliegen:**





## Themendienst

### 3. Vielfalt sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten

Die Deutsche Bahn pflegt eine offene Unternehmenskultur. Kolleg:innen und Mitarbeitende unterschiedlicher sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität sollen sich bei der DB respektvoll und offen begegnen. Zu diesem Zweck unterstützt die DB das LGBTIQ\*-Mitarbeitenden-Netzwerk „railbow“, welches bereits seit 2011 existiert. Darüber hinaus engagiert sich die Deutsche Bahn seit einigen Jahren bei dem jährlichen Pride Month. Mittlerweile war die Deutsche Bahn bei fünf Christopher-Street-Days mit einem DB-Truck dabei, zwei wurden digital mitgestaltet. Zusätzlich wird seit 2020 zum Pride Month an etlichen großen Bahnhöfen die Regenbogenfahne gehisst. 2021 wurde zum 10-jährigen Bestehen von „railbow“ ein ICE in Regenbogenfarben gehüllt und durch Deutschland geschickt. Ende 2022 wurde außerdem die Geschlechtertrennung der Unternehmensbekleidung aufgehoben. Seit April 2023 können auch nicht-eheliche Lebenspartner:innen von den Fahrvergünstigungen der DB profitieren. Das war vorher nur Ehepartner:innen oder eingetragenen Lebenspartner:innen gestattet.

Um LGBTIQ\*-Mitarbeitende bei der Frage zum Coming Out am Arbeitsplatz zu unterstützen, stellt die Deutsche Bahn ihren Mitarbeitenden eine Teilnahme im Seminar „Soll ich oder soll ich nicht?“ zur Verfügung. Die Teilnahme ist gegenüber der DB anonym.

### 4. Vielfalt der Kulturen und Religionen

Bei der Deutschen Bahn arbeiten Menschen aus über 100 Nationen. Rund 14,7 Prozent der DB Mitarbeitenden in Deutschland haben eine Migrationsgeschichte (Stand Dezember 2022). Das sind gut drei Prozent mehr als im Jahr 2018. Als global tätiges Unternehmen sind internationale Erfahrungen der Mitarbeitenden und damit verbundene vielschichtige Blickwinkel auf die Welt für die DB besonders wertvoll. Indem die Deutsche Bahn Menschen aus unterschiedlichen Nationen und mit verschiedenen Glaubensrichtungen beschäftigt, fördert die DB ein für den Konzern unerlässliches weltoffenes Denken und eine kreative Arbeitsweise.

Mit dem Mitarbeitenden-Netzwerk „DB Cultures“ bietet die Deutsche Bahn eine konzernweite Plattform, mit der Verständnis, Toleranz und Respekt für alle Kulturen gestärkt werden. Bei der Integration von Mitarbeitenden mit Flucht- oder Migrationsgeschichte wird die Deutsche Bahn vom Projekt „Soziale und kulturelle Integration“ (SUKI) unterstützt. Das Projektteam berät bei der Überwindung sozialer und kultureller Hürden und fördert den Zusammenhalt und die Integration innerhalb der DB. Mit Qualifizierungswegen wie Chance plus und Umschulungen ermöglicht die Deutsche Bahn geflüchteten Menschen die

Matthias Waha  
Leiter Kommunikation Personal und  
Recht  
Deutsche Bahn AG  
Matthias.Waha@deutschebahn.com  
www.deutschebahn.com/presse  
twitter.com/DB\_Presse

Herausgeber: Deutsche Bahn AG  
Potsdamer Straße 8, 10785 Berlin, Deutschland  
Verantwortlich für den Inhalt:  
Leiter Kommunikation und Marketing Oliver Schumacher

**Unser Anliegen:**





## Themendienst

Integration in den Arbeitsmarkt. Diese Programme werden flankiert von zusätzlicher sozialpädagogischer Betreuung, Deutschunterricht und ehrenamtlichen Soziallots:innenprogrammen.

Die Vielfalt der Religionen und Kulturen wertschätzt die DB mit einem eigenen Vielfaltskalender, der alle Festtage der unterschiedlichen Religionen und Brauchtümer enthält. Die DB bietet auch interkulturelle Coachings an, um jeder Weltanschauung mit Wertschätzung begegnen zu können. In Abstimmung und mit Genehmigung der entsprechenden Ansprechpersonen können auch (konfessionsübergreifende) Gebetsräume eingerichtet werden (z.B. der Raum der Stille in Frankfurt).

### Erinnerungskultur bei der DB

Die Deutsche Bahn setzt sich seit Jahren für die kritische und verantwortungsvolle Auseinandersetzung mit der eigenen Geschichte ein. Es ist die historische Verantwortung der DB, immer wieder an die Beteiligung der Reichsbahn an den Verbrechen des NS-Regimes zu erinnern und das Gedenken an die Opfer lebendig zu halten. Beispiele sind das „Mahnmal Gleis 17“ am Bahnhof Grunewald in Berlin, wo die systematischen Deportationen aus der Stadt begannen, oder die Dauerausstellung „Die Deutsche Reichsbahn im Nationalsozialismus“ im Nürnberger DB Museum. Die DB unterstützt die Gedenkstätte Yad Vashem in Jerusalem und ist Mitglied des Deutschen Freundeskreis Yad Vashem.

### Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt

Ein weiteres Erfolgsmodell: Seit dem Jahr 2000 engagierten sich über 13.000 DB-Azubis und dual Studierende im jährlichen Wettbewerb "Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt - Gemeinsam für ein tolerantes und respektvolles Miteinander" und positionieren sich in kreativen ganzjährigen Projekten gegen Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung.

### 5. Vielfalt physischer und psychischer Fähigkeiten

Für jede Person entsprechend der individuellen Fähigkeiten einen passenden Arbeitsplatz zu finden – das ist der Anspruch der DB. Bei der Deutschen Bahn ist eine große Bandbreite an Berufsgruppen beschäftigt. Deren Tätigkeiten erfordern unterschiedliche körperliche und physische Anforderungen. Aus Sicherheitsgründen sind diese etwa bei Lokführer:innen, Fahrdienstleiter:innen oder Zugbegleiter:innen erhöht. Die DB setzt auf das Potenzial von Menschen mit eingeschränkten physischen oder psychischen Fähigkeiten. Indem die DB die technischen Möglichkeiten nutzt, konnten in den vergangenen Jahren deutlich mehr Menschen in Eisenbahnberufen diese Sicherheitsanforderungen erfüllen. Die Schwerbehindertenquote liegt bei 5,4 Prozent und damit etwas

Herausgeber: Deutsche Bahn AG  
Potsdamer Straße 8, 10785 Berlin, Deutschland  
Verantwortlich für den Inhalt:  
Leiter Kommunikation und Marketing Oliver Schumacher

#### Unser Anliegen:



Matthias Waha  
Leiter Kommunikation Personal und  
Recht  
Deutsche Bahn AG  
Matthias.Waha@deutschebahn.com  
www.deutschebahn.com/presse  
twitter.com/DB\_Presse



## Themendienst

über der gesetzlichen Pflichtquote von 5 Prozent. Insgesamt arbeiteten für die DB im November 2022 rund 12.400 Menschen mit Schwerbehinderung bzw. Gleichgestellte. Die Interessen dieser Beschäftigten vertritt eine im Konzern etablierte Schwerbehindertenvertretung. Ziel ist, dass Menschen mit physischen und psychischen Behinderungen gar nicht erst integriert werden müssen, sondern dass sie von Anfang an dazu gehören.

### 6. Vielfalt der sozialen Herkunft

Die DB bemüht sich um Chancengleichheit für Bewerbende und Mitarbeitende unabhängig von sozialer Herkunft. In Deutschland trägt der Bildungs-, Berufs- und Einkommensstatus der Eltern einer Person maßgeblich zu sozialer Ungleichheit bei. Dieser Ungerechtigkeit setzt der Konzern verschiedene Projekte und Maßnahmen entgegen. So werden im Einstellungsprozess zunächst meist Telefoninterviews durchgeführt. Auf diese Weise liegt der Fokus auf dem Inhalt – Faktoren wie Kleidung und Gestik rücken in den Hintergrund.

Im Recruiting ist es der DB ebenfalls ein Anliegen, Menschen mit unterschiedlichen Startverhältnissen eine Chance zu geben. Dazu gehört, Ausbildungssuchende unabhängig von ihrer sozio-ökonomischen Herkunft auf den Berufseinstieg vorzubereiten. Mit Initiativen wie „Chance plus“ leistet die DB genau das bereits seit 2004. Das Programm macht in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur junge Menschen fit für eine Ausbildung: Neben ersten Praxiseinblicken erhalten sie Deutsch-, Mathe- und Englischunterricht. Rund 80% der Absolvent:innen steigen danach erfolgreich bei der DB in die Ausbildung oder den Job ein.

Mit zahlreichen Angeboten zum Quereinstieg ermöglicht die DB zusätzlich Menschen mit bereits abgeschlossener Berufsausbildung innerhalb von 3-18 Monaten eine Neuorientierung, etwa als Fahrdienstleiter:in, Lokführer:in oder im Bordservice. So sind viele Karrieremöglichkeiten von der Erstausbildung unabhängig offen.

**Weiterführende Informationen:** [deutschebahn.com/diversity](https://www.deutschebahn.com/diversity).

Matthias Waha  
Leiter Kommunikation Personal und  
Recht  
Deutsche Bahn AG  
Matthias.Waha@deutschebahn.com  
www.deutschebahn.com/presse  
twitter.com/DB\_Presse

Herausgeber: Deutsche Bahn AG  
Potsdamer Straße 8, 10785 Berlin, Deutschland  
Verantwortlich für den Inhalt:  
Leiter Kommunikation und Marketing Oliver Schumacher

**Unser Anliegen:**

