



## Themendienst

### Frauen bei der DB: Erfolgsfaktor Vielfalt

#### Lebensphasen-orientierte Arbeitszeitmodelle • Unterstützung von Karrieren durch Mentoring-Programme und Netzwerke

(Berlin, März 2020) Die Deutsche Bahn will in den nächsten Jahren zu den zehn Top-Arbeitgebern in Deutschland gehören. Wichtiger Meilenstein ist, den Frauenanteil im Unternehmen und in Führungsverantwortung deutlich zu erhöhen. Dazu hat der Konzern vielfältige Maßnahmen entwickelt, die Frauen in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen für die DB gewinnen und an die DB als Arbeitgeber binden sollen.

Von den rund 211.000 DB-Mitarbeitenden in Deutschland sind heute schon mehr als 49.000 Frauen. Das entspricht 23 Prozent der Gesamtbelegschaft. In Führungspositionen liegt der Anteil bereits bei 20 Prozent. Obwohl sich die DB in einer stark technikorientierten Branche mit vielen traditionellen Männerberufen, zum Beispiel in der Instandhaltung, im Ingenieurwesen, in der IT oder in der Logistik bewegt, gibt sie sich damit nicht zufrieden. Ziel ist es, den Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft weiter auszubauen.

Mit einer Kombination aus flexiblen Beschäftigungsbedingungen, individueller Karriereförderung, gezielter Ansprache von weiblichen Bewerbern sowie der Weiterentwicklung der Unternehmenskultur will die DB Frauen zielgerichtet fördern.

#### Beschäftigungsbedingungen an Lebensphasen anpassen

Die DB hat mit dem Demografie-Tarifvertrag und einer speziellen Konzernbetriebsvereinbarung zu „Beruf, Familie & Biografie“, die im Januar 2016 in Kraft getreten ist, ein **umfassendes Regelwerk** als Grundlage für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen.

Vor allem durch mehr **Teilzeitförderung und eine individuelle Gestaltung der Arbeitszeiten**, orientiert an den jeweiligen Berufs- und Lebensphasen der Mitarbeiter, können auch die Bedürfnisse von Frauen im DB-Konzern besser berücksichtigt werden.

So geht es zum Beispiel um die Möglichkeit, in den Betrieben vor Ort Schichtpläne zu erarbeiten, die den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter angepasst sind. Dies können familiäre Verpflichtungen genauso wie gesundheitliche Beeinträchtigungen sein. Heute gibt es vielerorts bereits Schichtpläne, die die besonderen Teilzeiterfordernisse von jungen Müttern berücksichtigen.

Auch jenseits von Tätigkeiten im Schichtdienst werden bei der DB neue Arbeitsformen und -modelle unterstützt. Alle ausgeschriebenen Vollzeitstellen

Dagmar Kaiser  
Leiterin Konzernpressestelle  
und Kommunikation Personal  
Tel. +49 (0) 30 297-61196  
Fax +49 (0) 30 297-61195  
presse@deutschebahn.com  
www.deutschebahn.com/presse



## Themendienst

können nach Absprache auch in solche mit geringerer Stundenzahl umgewandelt werden. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit des örtlich flexiblen Arbeitens, auch im **Home Office**. Auch sind Führungspositionen in Teilzeit möglich. Zur Förderung von „**Führung in Teilzeit**“ wird insbesondere das Delegationsmodell unterstützt. Dabei kann die Führungskraft ihre Arbeitszeit auf bis zu 70 Prozent herunterfahren, indem Aufgaben an Mitarbeiter delegiert werden.

Eine weitere innovative Möglichkeit, mit reduzierter Arbeitszeit eine Führungsposition zu übernehmen, ist das **Job-Sharing**. Hier teilen sich zwei Führungskräfte eine Stelle. Dieses Angebot wird bei der DB vor allem, aber nicht nur, von Frauen genutzt, die nach einer Familienpause weniger als 70 Prozent arbeiten möchten, aber weiterhin bereit sind, Führungsverantwortung zu übernehmen.

Über **Sabbaticals** für Führungskräfte oder über die Nutzung des Langzeitkontos für alle Mitarbeiter können seit 2012 DB-Beschäftigte Auszeiten vom Job einlegen, auch unabhängig von Familien- oder Pflegezeiten.

Seit 2018 haben Tarifmitarbeiter außerdem die **Wahlmöglichkeit**, sich entweder pro Jahr ein zusätzliches Gehalt in Höhe von 2,6 Prozent auszahlen lassen oder aber sechs zusätzliche Urlaubstage zu erhalten. Diese Wahlmöglichkeit wird ab 2021 ausgeweitet, so dass Mitarbeiter bis zu 42 Tage Erholungsurlaub pro Jahr wählen können.

### Wiedereinstieg erleichtern

Die häufigste Auszeit aus dem Berufsleben stellt bei Frauen die Elternzeit dar. Gleichzeitig ist durch die veränderte private Situation hier der Wiedereinstieg oft mit vielen Unsicherheiten verbunden.

Deshalb hat die DB ein **spezielles Mentoring-Programm** für Eltern, die nach der Babypause zurückkehren, eingeführt. Das zweijährige Programm richtet sich an Frauen und Männer, die mindestens zwei Monate Elternzeit genommen haben. Jeder Mentee erhält eine erfahrene Führungskraft als Mentor. Themen der begleitenden Qualifizierungsveranstaltungen sind die eigene Karriereplanung zur Stärken sowie Selbstmarketing und Führung. So werden Fach- und Führungskräfte, die aufgrund von Elternzeit in einer beruflichen Auszeit waren, weiterhin bei ihrer Karriereentwicklung gefördert.

Für die Elternzeit von Führungskräften zeigen die konzerneinheitlichen Regelungen zum **Interimsmanagement** Möglichkeiten auf, wie die Abwesenheit überbrückt werden kann, ohne dass der Geschäftsbetrieb leidet. Gleichzeitig können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Führungskompetenzen als temporäre Vertreter von Führungskräften beweisen. Die Führungskräfte kehren später an ihren alten Arbeitsplatz zurück.

Dagmar Kaiser  
Leiterin Konzernpressestelle  
und Kommunikation Personal  
Tel. +49 (0) 30 297-61196  
Fax +49 (0) 30 297-61195  
presse@deutschebahn.com  
www.deutschebahn.com/presse



## Themendienst

### Familien entlasten: Kinderbetreuung verbessern

Eine Voraussetzung für den erfolgreichen Wiedereinstieg von Frauen nach der Elternzeit ist eine gute Betreuungssituation für die Kinder. Da es für öffentliche Kitas in den meisten Städten lange Wartelisten gibt, hat die DB in Kooperation mit der Stiftung Bahn-Sozialwerk (BSW) für ihre Mitarbeiter Belegplätze gesichert und in Frankfurt am Main im Jahr 2013 eine eigene Kita mit 90 Plätzen eröffnet. Insgesamt werden aktuell an acht DB-Standorten 260 Kita-Plätze angeboten.

Darüber hinaus hilft der ElternService AWO im Auftrag der DB z.B. mit der Vermittlung von Au-pairs oder Kinderfrauen. Bei der Pflege von Angehörigen wird den Mitarbeitern ebenfalls fachliche und organisatorische Hilfe angeboten. Die DB trägt die Kosten der Vermittlungsleistung.

Eine besondere Herausforderung für Familien mit Schulkindern stellen die langen Sommerferien dar. Deshalb bietet die DB seit 2011 an verschiedenen Standorten ein **Kinderferienprogramm** für Mitarbeiter-Kinder im Alter zwischen 6 und 12 Jahren an. Das Programm wird von pädagogischen Betreuern des Elternservice AWO durchgeführt wird.

### Weibliche Karrieren in Männerdomänen fördern

Die Erhöhung des Frauenanteils kann jedoch nicht allein durch bessere Bedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familien gelingen. So hat der Konzernvorstand Anfang 2013 beschlossen, dass bei **Auswahlprozessen von Führungspositionen** mindestens eine geeignete Bewerberin berücksichtigt werden muss. Sollte konzernintern keine Frau gefunden werden, die den fachlichen sowie formalen Anforderungen der Vakanz entspricht, wird eine externe Suche durch Personalberater und Ausschreibungen angestoßen.

Durch das neue Konzept zur strategischen Nachfolgeplanung bei Führungsfunktionen, das aktuell bei der DB eingeführt wird, werden weibliche Kandidatinnen besser sichtbar. Es dient außerdem dazu, Vielfalt als Kriterium für Stellenbesetzungen besser zu planen. Auf jedem Nachfolgeplan muss jetzt mindestens eine Frau stehen.

Im Rahmen der Führungskräftequalifizierung werden seit 2014 verstärkt Programme und Seminarangebote zur Unterstützung der Karrieren von Frauen angeboten. Zusätzlich gibt es Mentoring-Programme für Frauen speziell in Männer-dominierten Geschäftsfeldern und Berufsgruppen.

Dagmar Kaiser  
Leiterin Konzernpressestelle  
und Kommunikation Personal  
Tel. +49 (0) 30 297-61196  
Fax +49 (0) 30 297-61195  
presse@deutschebahn.com  
www.deutschebahn.com/presse



## Themendienst

### Frauen für die DB begeistern

Bereits bei der Personalgewinnung der DB wird der Ansatz verfolgt, Frauen verstärkt anzusprechen und für die DB zu begeistern. Unter anderem wurden als Teil der Arbeitgeberkampagne „Willkommen, Du passt zu uns.“ **eigene Anzeigenmotive bzw. Videos** für weibliche Zielgruppen entworfen.

Porträts auf der Karrierewebseite [www.deutschebahn.com/karriere](http://www.deutschebahn.com/karriere) berichten von den vielfältigen Berufs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

In technischen Berufen, die unterproportional häufig von Frauen ausgeübt werden, sucht die DB den **frühen Kontakt zu Kandidatinnen und kooperiert mit externen Netzwerken**. Um junge Frauen und Mädchen möglichst zeitig für die Mobilitätsbranche und ihre Berufe zu begeistern, nutzt die Deutsche Bahn ihre 300 Schulk Kooperationen und 100 Partnerhochschulen in Deutschland

### Durch Netzwerke Kulturveränderungen anstoßen

Die Erhöhung des Frauenanteils bei der DB ist auch ein Kulturentwicklungsprozess. So hat sich mit dem **Netzwerk „Frauen bei der Bahn“** eine Bewegung von aktuell mehr als 1.400 Mitarbeiterinnen der DB entwickelt, die sich lokal, standort- und bereichsübergreifend kennenlernen, austauschen, Erfahrungen teilen und sich gegenseitig unterstützen.

Seit 2018 bietet das Frauennetzwerk ein Geschäftsfeld-übergreifendes Mentoringprogramm für die Frauen des Netzwerks an. Die Mentees erhalten für ein Jahr die Unterstützung von Top-Führungskräften mit der Möglichkeit, sich weiter und besser im Konzern zu vernetzen.