



Themendienst

Vielfalt bei der Deutschen Bahn: Pluralität als Erfolgsfaktor

Diversity Management in Dachstrategie „Starke Schiene“ verankert • DB fördert starke Vielfalt in der Belegschaft • Erweiterter Diversity Ansatz „Diversity of Minds“ • Personalgewinnung, Innovationsfähigkeit und Kundenorientierung profitieren

(Berlin, November 2020) Die Deutsche Bahn wertschätzt die Vielfalt ihrer Belegschaft und ihrer Kund*innen. Mit 216.000 Mitarbeiter*innen allein in Deutschland und 335.000 Beschäftigten weltweit ist die DB so bunt wie die Gesellschaft. Angesichts von jährlich rund 20.000 Neueinstellungen nimmt diese Pluralität stetig zu.

Die DB ist davon überzeugt, dass eine starke Vielfalt die Innovationsfähigkeit des Unternehmens fördert, Personalgewinnung und -bindung 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 und geschlechtlichen Identitäten, physischen wie psychischen Fähigkeiten, Lern- und Arbeitsstile, Werte und Erfahrungen ein.

Die DB hat diese Überzeugung 2019 in ihrer Dachstrategie „Deutschland braucht eine starke Schiene“ verankert. Gleichzeitig hat sie das Diversity Management strategisch neu ausgerichtet und übergreifend als Querschnittsthema verankert, das bei allen Maßnahmen und Entscheidungen berücksichtigt wird – zum Beispiel bei der strategischen Nachfolgeplanung für Führungspositionen. Unter der Diversity Beauftragten des Konzerns, Christine Epler, wurde ein erweiterter Diversity Ansatz im Sinne von „Diversity of Minds“ entwickelt. Das bedeutet, das Unternehmen schätzt verschiedene Persönlichkeiten, Werte, Berufserfahrungen, Kompetenzen und Perspektiven bei seinen Mitarbeitenden und heißt sie willkommen.

Generationenvielfalt

Bei der Deutschen Bahn arbeiten Menschen aus vier Generationen. Fachspezifisches Wissen und berufliche Erfahrung sind unerlässlich für den Erfolg der DB. Etwa die Hälfte der Beschäftigten wird altersbedingt bis 2030 aus dem Konzern ausscheiden. Mit mehr als 20.000 Neueinstellungen jährlich kommen über 4.000 junge Nachwuchskräfte ins Unternehmen. Mit unterschiedlichen Ansätzen und Kompetenzen ergänzen neue Mitarbeiter*innen die Fähigkeiten der Belegschaft, die aus einer langen Betriebszugehörigkeit erwachsen. Gemeinsam entsteht auf diese Weise ein Knowhow, das die

Herausgeber: Deutsche Bahn AG
Potsdamer Platz 2, 10785 Berlin, Deutschland
Verantwortlich für den Inhalt:
Leiter Kommunikation und Marketing Oliver Schumacher

Unser Anliegen:



Dagmar Kaiser
Leiterin Konzernpressestelle und
Kommunikation Personal
Tel. 030 29761196
dagmar.d.kaiser
@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse
twitter.com/DB_Presse



Themendienst

Deutsche Bahn bereichert. Die DB fördert dies mit einem aktivem Generationenmanagement. Dazu gehören Paten- und Mentorenprogramme ebenso wie die Individualisierung von Beschäftigungsbedingungen, die auf die jeweilige Lebensphase zugeschnitten werden können.

Geschlechtervielfalt

Die Deutsche Bahn setzt sich seit vielen Jahren für Chancengleichheit ein. Allein in Deutschland arbeiteten Ende 2020 über 50.000 Frauen für die DB. Damit sind gut 23 Prozent aller Beschäftigten der DB weiblich. Der Anteil weiblicher Kolleginnen in Führungspositionen liegt inzwischen bei 20 Prozent. Das Ziel, das sich die DB für 2020 gesetzt hatte, wurde damit vorzeitig erreicht. 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.

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-Patenschaften, um so als Top-Arbeitgeber für Frauen sichtbarer zu werden. Weibliche Führungskräfte werden individuell und gezielt angesprochen. Für Führungspositionen wird mindestens eine Frau auf der Shortlist platziert. Recruiter erhalten zudem Diversity Trainings für eine zielgruppengerechte Ansprache. Wording und Bildsprache beim Job-Posting werden stets angepasst.

Damit sich Frauen bei der Deutschen Bahn entfalten können, unterstützt die DB ihre Mitarbeiterinnen auf ihrem Karriereweg mit einem 2018 etablierten Mentoring-Programm der „Frauen bei der Bahn“. Die Deutsche Bahn stärkt die Chancengleichheit von Frauen im Unternehmen, indem Berufseinsteigerinnen weibliche 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. Das konzernweite Mitarbeiter-Netzwerk „Frauen bei der Bahn“ bietet allen Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, sich gezielt miteinander zu vernetzen und bei regelmäßigen lokalen Netzwerktreffen persönlich auszutauschen. Ein wichtiger Punkt der Geschlechtergerechtigkeit ist selbstverständlich eine gleiche Bezahlung von Männern und Frauen: Ihre Mitarbeiter*innen bezahlt die Deutsche Bahn nach Fähigkeit und nicht nach Geschlecht.

Herausgeber: Deutsche Bahn AG
Potsdamer Platz 2, 10785 Berlin, Deutschland
Verantwortlich für den Inhalt:
Leiter Kommunikation und Marketing Oliver Schumacher

Unser Anliegen:



Dagmar Kaiser
Leiterin Konzernpressestelle und
Kommunikation Personal
Tel. 030 29761196
dagmar.d.kaiser
@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse
twitter.com/DB_Presse



Themendienst

Vielfalt sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten

Die Deutsche Bahn pflegt eine offene Unternehmenskultur. Kolleg*innen und Mitarbeiter*innen unterschiedlicher sexueller Orientierung und geschlechtlichen Identität begegnen sich bei der DB respektvoll und offen. Zu diesem Zweck unterstützt die DB das LGBTIQ*-Mitarbeitenden-Netzwerk „railbow“. Darüber hinaus engagiert sich die Deutsche Bahn bei der jährlichen Pride Week. Für die Christopher Street Day Paraden 2019 stellte die DB jeweils einen Wagen in Frankfurt, Berlin, Hamburg und München. Und am Berliner Hauptbahnhof und anderen Bahnhöfen wehte 2020 wieder die Regenbogenflagge.

Um LGBTIQ-Mitarbeiter*innen bei der Frage zum Coming Out am Arbeitsplatz zu unterstützen, stellt die Deutsche Bahn ihren Mitarbeiter*innen eine Teilnahme im Seminar „Soll ich oder soll ich nicht?“ zur Verfügung. Die Teilnahme ist gegenüber der DB anonym. Und selbstverständlich können intersexuelle, intergeschlechtliche oder inter* Personen neben den Geschlechtsbezeichnungen „männlich“ und „weiblich“ seit Januar 2019 auch die „dritte Option“ „divers“ wählen.

Vielfalt der Kulturen und Religionen

Bei der Deutschen Bahn arbeiten Menschen aus 100 Nationen. Rund 27.500 Mitarbeiter*innen der DB in Deutschland hatten im August 2020 einen internationalen Hintergrund. Diese kulturelle Vielfalt macht die Deutsche Bahn zu einem weltoffenen Konzern. Als global tätiges Unternehmen sind internationale Erfahrungen der Mitarbeiter*innen und damit verbundene vielschichtige Blickwinkel auf die Welt für die DB besonders wertvoll. Indem die Deutsche Bahn Menschen aus unterschiedlichen Nationen und verschiedenen Glaubens 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 Mitarbeiter*innen mit Flucht- oder Migrationshintergrund 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 Integration in den Arbeitsmarkt. Diese Programme werden flankiert von zusätzlicher sozialpädagogischer Betreuung, Deutschunterricht und ehrenamtlichen Soziallotsenprogrammen.

Herausgeber: Deutsche Bahn AG
Potsdamer Platz 2, 10785 Berlin, Deutschland
Verantwortlich für den Inhalt:
Leiter Kommunikation und Marketing Oliver Schumacher

Unser Anliegen:



Dagmar Kaiser
Leiterin Konzernpressestelle und
Kommunikation Personal
Tel. 030 29761196
dagmar.d.kaiser
@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse
twitter.com/DB_Presse



Themendienst

Damit leistet die DB einen erheblichen Beitrag zur Integration und Qualifikation geflüchteter Menschen.

Vielfalt physischer und psychischer Fähigkeiten

Die Deutsche Bahn verfügt über eine große Bandbreite an Berufsgruppen. Deren Tätigkeiten erfordern unterschiedliche körperliche und physische Anforderungen. Diese sind aus Sicherheitsgründen etwa bei Lokführer*innen, Fahrdienstleiter*innen oder Zugbegleiter*innen erhöht. Trotzdem setzt die DB 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. Das belegt eine Schwerbehindertenquote von knapp 6 Prozent, die über der gesetzlichen Pflichtquote liegt. Insgesamt arbeiteten für die DB im August 2019 knapp 12.600 Menschen mit eingeschränkten physischen oder psychischen Fähigkeiten. Die Interessen dieser Beschäftigten vertritt eine im Konzern etablierte Schwerbehindertenvertretung.

Herausgeber: Deutsche Bahn AG
Potsdamer Platz 2, 10785 Berlin, Deutschland
Verantwortlich für den Inhalt:
Leiter Kommunikation und Marketing Oliver Schumacher

Unser Anliegen:



Dagmar Kaiser
Leiterin Konzernpressestelle und
Kommunikation Personal
Tel. 030 29761196
dagmar.d.kaiser
@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse
twitter.com/DB_Presse