

## Weibliche Karrieren fördern

durch spezielle Qualifizierungsangebote,  
Ingenieurinnen-Mentoring und verpflichtende  
Berücksichtigung von Frauen bei Auswahlverfahren

## Unternehmenskultur

der vielfältigen Möglichkeiten leben –  
Vernetzung der Mitarbeiterinnen in  
Frauennetzwerken und Managerinnenkonferenzen

## Wiedereinstieg erleichtern

durch flexible Arbeitsmodelle und ein  
passgenaues Mentoring-Programm für Eltern

## Frauenspezifisches Recruiting

durch frühzeitige Kontaktaufnahme  
zu Kandidatinnen, Schulkooperationen  
und gezielte Ansprache von Frauen

## Teilzeit fördern

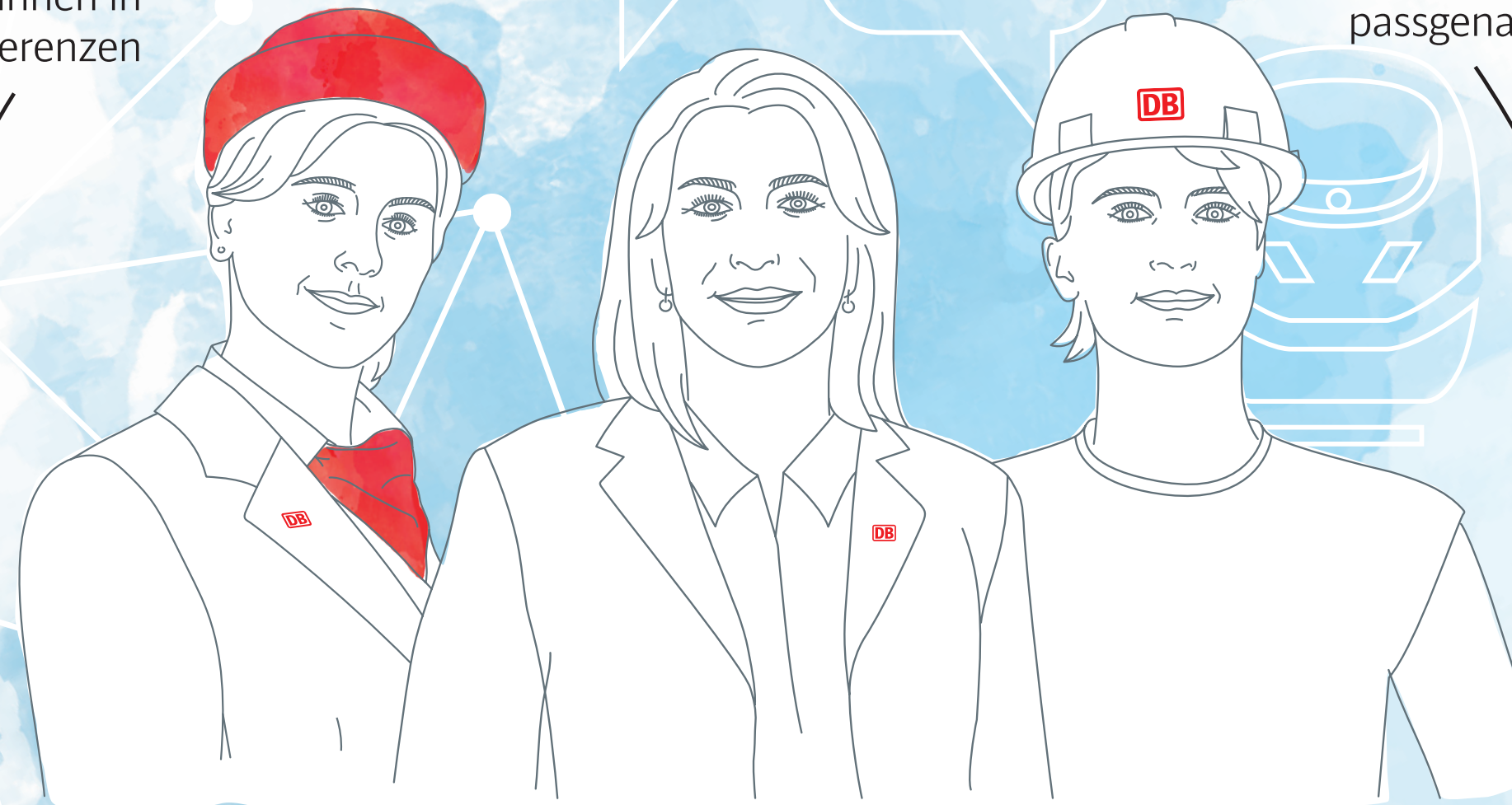
durch individuelle Schichtpläne,  
verschiedene Arbeitszeitmodelle und  
Job-Sharing auch für Führungskräfte

## Sabbaticals und Auszeiten

sind für Mitarbeiter und Führungskräfte  
gelebte Praxis – auch unabhängig von  
Familien- und Pflegezeiten

## Breites Angebot an Kinderbetreuung

durch eigene DB-Kita, zahlreiche  
Belegplätze sowie ein Kinderferien-  
programm für Mitarbeiterkinder



# Mehr Frauen in Führung

Erfolgsfaktor Vielfalt  
der Möglichkeiten