



Faktenblatt

Neun Fakten zum Thema Vielfalt bei der DB

1. Die DB ist ein **divers aufgestelltes Unternehmen**, welches die gesellschaftliche Komplexität abbildet. Unter dem Dach des DB-Konzerns arbeiten aktuell mehr als 330.000 Menschen mit mehr als 100 unterschiedlichen Nationalitäten und aus vier Generationen erfolgreich zusammen. Als übergreifendes Querschnittsthema im Gesamtkonzern und in der Dachstrategie „Starke Schiene“ verankert, wird Diversity bei allen Entscheidungen mitgedacht. Alle Diversity Maßnahmen sind in der Konzerninitiative „Einziganders.“ gebündelt. Klassische Dimensionen sind: Vielfalt der Geschlechter und geschlechtlichen Identitäten, Generationen, ethnischen und sozialen Herkünfte, Religionen, physischen und psychischen Fähigkeiten sowie sexuellen Orientierungen. Zudem sind für den Konzern die Vielfalt der Perspektiven, Werte, Kompetenzen und Berufserfahrungen von Bedeutung. Dieses erweiterte Diversity-Verständnis hat die DB als „Diversity of Minds“ definiert. Jedes Konzernvorstandsmitglied ist Schirmherr:in einer Diversity-Dimension.
2. Mit **500 Berufsbildern** im Konzern sowie zeitgemäßen Beschäftigungsbedingungen schafft die DB den Rahmen, in der sich Vielfalt entfalten kann. Mit einer Kombination aus flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie zum Beispiel Jobsharing, und individueller Karriereförderung wird die DB diversen Lebensentwürfen gerecht und baut Barrieren insbesondere für Frauen ab.
3. **Bis Ende 2024 will der Konzern den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 30 Prozent erhöhen.** Seit Kurzem schreibt die DB alle neuen Stellen, sofern betrieblich möglich, in Teilzeit aus – die Vollzeitausschreibung ist optional – und trägt die Erklärung „Vereinbarkeit stärkt - Familienbewusstsein in Unternehmen“, eine Initiative des Bundesfamilienministeriums, mit. 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-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 und einstellende Führungskräfte erhalten zudem Diversity Trainings. Wording und Bildsprache beim Job-Posting werden stets angepasst. Das Mitarbeitendennetzwerk „Frauen bei der Bahn“ ermöglicht außerdem die konzernweite Vernetzung von DB-

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

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

Unser Anliegen:





Faktenblatt

Mitarbeiterinnen und bietet ein Mentoringprogramm, das Frauen mit Karriereambitionen erfahrene Mentorinnen zur Seite stellt.

4. Nach dem Diversity Tag stellt die Deutsche Bahn das Thema Vielfalt der Mitarbeitenden und Perspektivenvielfalt in einer jährlichen **konzernweiten Diversity Woche im November** mit vielen Impulsen, Diskussionsrunden erlebbar und mitgestaltbar für alle Mitarbeitenden in den Fokus. Im Jahr 2020 fokussierte sich die Woche auf das Thema „Unconscious Bias“ („unbewusste Vorurteile“). Durch diese und weitere Maßnahmen, konnte die DB im Unternehmen eine nachhaltige Diskussion über Vielfalt und Inklusion etablieren.
5. 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 in den Ruhestand verabschiedet. Mit mehr als 20.000 Neueinstellungen jährlich kommen jedes Jahr auch 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 Deutsche Bahn bereichert. Die DB fördert dies mit einem aktivem Generationenmanagement.
6. 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 dem jährlichen Pride Monat. **Um LGBTIQ*-Mitarbeitende bei der Frage zum Coming Out am Arbeitsplatz zu unterstützen, stellt die Deutsche Bahn jährlich eine Teilnahme im Seminar „Soll ich oder soll ich nicht?“ von Prout@Work zur Verfügung**. Die Teilnahme ist gegenüber der DB anonym.
7. Bei der Deutschen Bahn arbeiten Menschen aus 100 Nationen. Rund 27.500 Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden und damit verbundene vielschichtige Blickwinkel auf die Welt für die DB besonders wertvoll. **Mit dem Mitarbeitenden-Netzwerk „DB Cultures“ bietet die Deutsche Bahn eine konzernweite Plattform, mit der Verständnis, Toleranz und Respekt für alle Kulturen gestärkt werden.**

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 Konzernkommunikation
extern/intern und Kommunikation
Personal und Recht
Tel. 030 29761196
dagmar.d.kaiser
@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse
twitter.com/DB_Presse

Faktenblatt

Bei der Integration von Mitarbeitenden 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.

8. **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 Soziallots:innenprogrammen. Damit leistet die DB einen erheblichen Beitrag zur Integration und Qualifikation geflüchteter Menschen.
9. **Die Deutsche Bahn verfügt über eine große Bandbreite von über 500 Berufsbildern, die für Menschen mit den unterschiedlichsten physischen und psychischen Fähigkeiten geeignet sind.** Bei Tätigkeiten, die etwa Lokführer:innen, Fahrdienstleiter:innen oder Zugbegleiter:innen ausführen müssen gelten aus Sicherheitsgründen besondere körperliche und psychische Anforderungen. Indem die DB die technischen Möglichkeiten nutzt, konnten in den vergangenen Jahren deutlich mehr Menschen in Eisenbahn-Berufen diese Sicherheitsanforderungen erfüllen. Insgesamt arbeiten für die DB viele Menschen mit eingeschränkten physischen oder psychischen Fähigkeiten. Die Interessen dieser Beschäftigten vertritt eine im Konzern etablierte Schwerbehindertenvertretung.

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