



Themendienst

Frauen bei der DB: Erfolgsfaktor Vielfalt

Frauenanteil soll deutlich erhöht werden • Zielgröße „30 Prozent Frauen in Führungspositionen“ bis 2024 • Unterstützung von Karrieren durch Mentoring-Programme und Netzwerke • Monitoring der Zielgrößen des Frauenanteils in Führungspositionen • Lebensphasen-orientierte Arbeitszeitmodelle • Stellen werden in Teilzeit ausgeschrieben

(Berlin, Mai 2022) Die Deutsche Bahn gehört inzwischen zu den beliebtesten Arbeitgebern in Deutschland. Trotz der Corona-Krise hat sich die Wahrnehmung als Arbeitgeberin verbessert und belegt bei Umfragen in fast allen Zielgruppen Spitzenwerte. Der Erfolg soll weit ausgeweitet werden. Ein wichtiger Meilenstein ist es, 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.

Unter den knapp 219.000 DB-Mitarbeitenden in Deutschland sind heute schon gut 50.700 Frauen. Das entspricht etwa 23,4 Prozent der Gesamtbelegschaft. 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. Mit einer Kombination aus flexiblen Beschäftigungsbedingungen, individueller Karriereförderung, gezielter Ansprache von Bewerberinnen sowie der Weiterentwicklung der Unternehmenskultur will die DB den Frauenanteil deutlich erhöhen.

Die Deutsche Bahn bekennt sich ausdrücklich zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern und damit zu der Initiative der Bundesregierung. Eine deutliche Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen - und im Gesamtkonzern - ist deshalb ein zentrales Anliegen des DB-Konzernvorstands.

Die Zielvorgabe von 20 Prozent Frauenanteil in Führungspositionen bis Ende 2020 hatte die DB 2018 bereits vorzeitig erreicht. Deshalb hat der Konzern die neue Zielgröße 30 Prozent Frauen in Führungspositionen bis 2024 beschlossen.

Klar ist: Ein hoher Frauenanteil in Spitzenpositionen ist nicht nur aus Gründen der Gleichberechtigung geboten, sondern zahlt sich auch als Wettbewerbsvorteil für das Unternehmen aus. Als Unternehmen kann es sich die DB nicht leisten, das Potenzial von 50 Prozent der Bevölkerung zu verschenken.

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

Dagmar Kaiser

Leiterin Konzernkommunikation
Extern/Intern
Kommunikation Personal und
Recht
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 Karrierewebsite 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 Schulkooperationen und 100 Partnerhochschulen in Deutschland.

2019 wurde zudem die Kampagne #wirsindIN gestartet, mit der DB-Mitarbeiterinnen sichtbar gemacht werden. Zum Weltfrauentag am 8. März 2019 posteten viele Mitarbeiterinnen unter dem Hashtag #wirsindIN Beiträge in den sozialen Medien und gaben Einblicke in ihre Tätigkeit bei der DB.

Am Weltfrauentag 2020 wurde ein daraus produziertes Video mittels einer 3D-Lightshow auf den Berliner Hauptbahnhof projiziert.

2021 führte die DB einen „Aktionsmonat März“ unter anderem mit mehr als 200 speziellen Recruiting- und Netzwerkevents, Social-Media-Aktivitäten und Expertinnen-Vorträgen für Bewerberinnen und Interessentinnen durch. Außerdem wurden zwei GUINNESS World Records aufgestellt. Dabei gelang es, so viele Mitarbeitende und externe Interessent:innen wie nie zuvor für spannende Webinare und Diskussionen zum Thema Vielfalt zu gewinnen.

2022 drehte die DB den Spieß um und bewarb sich als Arbeitgeberin den ganzen März über mit zahlreichen Events bei rund 26 Millionen Frauen in Deutschland im erwerbsfähigen Alter. Mit großem Erfolg. Die Zahl der Einstellungszusagen für März lag mit mehr als 700 deutlich höher als in anderen Monaten.

Weibliche Karrieren in Männerdomänen fördern

Der Konzernvorstand hat bereits 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.

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

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

2022 ES/DK



Themendienst

Anfang 2020 hat der Konzernvorstand darüber hinaus eine Zielgröße von 30 Prozent Anteil der Frauen in Führungspositionen beschlossen, die bis Ende 2024 erreicht werden soll. Mit den Fortschritten bei der Umsetzung der Zielgröße werden sich regelmäßig der Konzernvorstand und die Vorstände und Geschäftsführungen der einzelnen Gesellschaften befassen.

Unter der Überschrift „Women@DB 2024“ hat die Personalgewinnung eine Strategie für das Frauenrecruiting und dazu passend „30 Personalgewinnungsmaßnahmen für 30 Prozent“ entwickelt.

So bietet die DB Kandidatinnen beispielsweise exklusive Events mit Netzwerkpateenschaften, 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. Die DB unterstützt Frauen zudem dabei, sich noch sichtbarer zu machen, in dem sie Trainings zum professionellen Umgang mit Social-Media-Kanälen anbietet. Recruiter erhalten zudem Diversity Trainings für eine zielgruppengerechte Ansprache. Wording und Bildsprache beim Job-Posting werden stets angepasst.

Die Geschäftsfeldvorsitzenden verfügen dabei über ein Vetorecht, sollte bei einer Besetzung eine geeignete weibliche Kandidatin nicht berücksichtigt worden sein.

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.

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.

Im Zuge der internen Kampagne „Führung Rockt!“ ermutigen weibliche Führungskräfte ihre Kolleginnen, den nächsten beruflichen Schritt zu gehen und Führungspositionen zu übernehmen. Im Sozialen Intranet der DB berichten die Führungskräfte ihren Kolleginnen von ihrem persönlichen Werdegang und wie sich Familie und Beruf miteinander vereinbaren lassen.

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.

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

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

2022 ES/DK



Themendienst

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 Mitarbeitenden angepasst sind. 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.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Das Interesse an flexiblen Arbeitszeitmodellen und mobilem Arbeiten ist unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den vergangenen Jahren stark gestiegen - auch bei der Deutschen Bahn. Daher schreibt die DB seit Februar 2022 erstmals mobile Stellen auf ihrer Karriere-Seite als „Wo-Du-Willst-Jobs“ aus. Seit Ende 2020 sind neue Stellen, sofern betrieblich möglich, in Teilzeit ausgeschrieben - die Vollzeitausschreibung ist optional. Wichtig dabei: Das gilt ebenso für Stellen von Führungskräften. Viele Mitarbeitende nutzen das Angebot bereits - insofern werden hier Männer und Frauen, Mitarbeitende und auch Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen angesprochen.

Existierende Vollzeitstellen können auch nachträglich nach Absprache auch in solche mit geringerer Stundenzahl umgewandelt werden. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit des örtlich flexiblen Arbeitens, auch im Homeoffice. 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 Mitarbeitende delegiert werden.

Eine weitere innovative Möglichkeit, mit reduzierter Arbeitszeit eine Führungsposition zu übernehmen, ist das Jobsharing. 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 Mitarbeitenden können seit 2012 DB-Beschäftigte Auszeiten vom Job einlegen, auch unabhängig von Familien- oder Pflegezeiten.

Seit 2018 haben Tarifmitarbeitende außerdem die Wahlmöglichkeit, sich entweder pro Jahr ein zusätzliches Gehalt in Höhe von 2,6 Prozent auszahlen zu lassen oder aber sechs zusätzliche Urlaubstage zu erhalten. Diese



Themendienst

Wahlmöglichkeit wurde ab 2021 ausgeweitet, so dass Mitarbeitende 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 bietet die DB ein spezielles Mentoring-Programm für Eltern an, die nach der Babypause zurückkehren. Das einjährige Programm, das derzeit neu aufgelegt wird, richtet sich an Mütter und Väter in Führungspositionen oder Potenzialträger:innen für Führungspositionen, die mindestens zwei Monate Elternzeit genommen haben. Jeder Mentee erhält eine erfahrene Führungskraft als Mentor:in, die selbst schon in Elternzeit war. Begleitende Qualifizierungsveranstaltungen sollen die eigene Karriereplanung, Selbstmarketing und (Selbst-) Führung stärken. Damit werden Fach- und Führungskräfte, die aufgrund von Elternzeit in einer beruflichen Auszeit waren, bewusst 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 Mitarbeitende ihre Führungskompetenzen als temporäre Vertreter von Führungskräften beweisen. Die Führungskräfte kehren später an ihren alten Arbeitsplatz zurück.

Familien entlasten: Bei der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen unterstützen

Eine Voraussetzung für den erfolgreichen Wiedereinstieg von Müttern und Vätern 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 Stiftungsfamilie BSW & EWH für ihre Mitarbeitenden Belegplätze gesichert und bietet in Frankfurt am Main eine eigene Kita mit maximal 90 Plätzen an. Insgesamt werden im aktuellen Kita-Jahr an acht DB-Standorten 290 Kita-Plätze angeboten.

Darüber hinaus hilft awo lifebalance GmbH, der Kooperationspartner der Stiftungsfamilie BSW & EWH z.B. bei der Suche nach Plätzen in Kindertageseinrichtungen, der Vermittlung von Betreuungspersonen (Tagesmütter, Au-Pairs, Babysitter), der Recherche einer Kinderferienbetreuung oder schnellen Vermittlung einer Notfallbetreuung. Bei der Pflege von Angehörigen wird den Mitarbeitenden ebenfalls fachliche und organisatorische Hilfe durch compass private pflegeberatung GmbH, dem Kooperationspartner der Stiftungsfamilie BSW & EWH angeboten. Die DB trägt die Kosten der Vermittlungsleistung.

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

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



Themendienst

Eine besondere Herausforderung für Familien mit Schulkindern stellen die langen Sommerferien dar. Deshalb bietet die DB seit 2011 an verschiedenen Standorten ein bahneigenes Kinderferienprogramm, die DB RasselBAHNde für Mitarbeitendenkinder im Alter zwischen 6 und 12 Jahren an. Das Programm wird von pädagogischen Betreuenden der awo lifebalance GmbH durchgeführt.

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 4200 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.

Im Mai 2022 hat das Netzwerk den „Female ICE“ auf die Schiene gesetzt – ein gebrandeter Zug mit einem rein weiblichen Team an Bord und einem Sonderprogramm zu Karrierethemen für DB-Kolleginnen.

Lohngerechtigkeit ist bei der DB Realität

Frauen und Männer in Führungspositionen verdienen bei der Deutschen Bahn gleich viel. Die DB überprüft jedes Jahr für ihre Führungskräfte, ob es Geschlechterunterschiede bei der Vergütung gibt. Das Ergebnis: Die Unterschiede im Chefsessel sind äußerst geringfügig und fallen teilweise auch zugunsten der Frauen aus.

Bei den tariflich gebundenen Mitarbeitenden wird die Lohngerechtigkeit durch ein transparentes Tarifgefüge sichergestellt.