



Themendienst

Frauen bei der DB: Erfolgsfaktor Vielfalt

Kraftakt geleistet: 30 Prozent Frauen in Führungspositionen bis 2024 erreicht • Neue Zielgröße 40 Prozent bis 2035 • Unterstützung von Karrieren durch Entwicklungs- und Coachingprogramme, strategische Nachfolgeplanung und unterstützende Netzwerke • Monitoring der Zielgrößen des Frauenanteils in Führungspositionen • Innovative und lebensphasen-orientierte Arbeitszeitmodelle

(Berlin, Juli 2024) Geschlechtergerechtigkeit ist bei der Deutschen Bahn seit einigen Jahren eines der Top-Ziele. Im Juli 2024 hat sie ihre Zielmarke 30 Prozent Frauenanteil in Führung bis Ende 2024 erreicht. Nun hat sich der Konzern ein neues Etappenziel gesetzt: Bis Ende 2035 sollen 40 Prozent der leitenden Positionen von Frauen besetzt sein. Die Deutsche Bahn gehört inzwischen zu den beliebtesten Arbeitgebern in Deutschland. Die Wahrnehmung als Arbeitgeberin belegt bei Umfragen in fast allen Zielgruppen Spitzenwerte.

Mit ein Grund dafür: Der Erfolgsfaktor Vielfalt und ein umfangreiches Maßnahmenpaket, um für Frauen eine attraktive Arbeitgeberin zu sein. Die DB will den Frauenanteil im Unternehmen und in Führungsverantwortung deutlich erhöhen. Dazu hat der Konzern vielfältige Maßnahmen entwickelt, Frauen in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen für die DB zu gewinnen und an die DB als Arbeitgeberin zu binden.

Unter den rund 230.000 DB-Mitarbeitenden in Deutschland sind heute schon gut 56.000 Frauen. 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 und Coachingformaten, 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. Eine deutliche Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen - und im Gesamtkonzern - ist deshalb ein zentrales Anliegen des DB-Konzernvorstands. Seit 2023 ist die DB Fördermitglied von FidAR e.V. - Frauen in die Aufsichtsräte.

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.

Matthias Waha
Leiter Kommunikation Personal
und Recht
Tel. +49 (0) 30 297-61030
presse@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse



Themendienst

Die Maßnahmen wirken – das zeigt auch die zweite Auszeichnung in Folge als „Frauenfreundlichstes Unternehmen in Deutschland 2023“. Am 7. März 2024 konnte die DB ihren Titel der Initiative FKI Diversity for Success (FKI) erfolgreich verteidigen. FKI zeichnet Unternehmen aus, die sich in besonderer Weise national und international um Diversitäts- und Inklusionsvorhaben verdient gemacht haben.

Nahezu alle zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen ergriffenen Maßnahmen kommen selbstverständlich allen Mitarbeitenden zugute.

Frauen für die DB begeistern

Die Personalgewinnung der DB entwickelt ihre Strategie für das verstärkte Frauenrecruiting kontinuierlich weiter. So bietet die DB Kandidatinnen beispielsweise exklusive Events mit Netzwerk-Pat:innenschaften, um so als Top-Arbeitgeberin für Frauen sichtbar zu werden. Recruiter:innen erhalten zudem Diversity Trainings für eine zielgruppengerechte Ansprache.

Zahlreiche 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 Schulkooperationen und Partnerhochschulen in Deutschland.

Weiterentwicklung von weiblichen Mitarbeitenden

Das DB Karriere Lab bietet allen DB-Mitarbeitenden diverse Orientierungs-, Netzwerk- und Sichtbarkeitsformate, um Interessierten eine Auseinandersetzung mit Karrierezielen und nächsten beruflichen Entwicklungsschritten zu ermöglichen. Ergänzend werden exklusive „Frau Dich!“-Formate für weibliche Mitarbeitende angeboten. Durch die individuelle Begleitung in der Beratung des konzernweiten Karrieremanagements werden Frauen aktiv auf interessante Entwicklungsprogramme, passende Vakanzen und Nachfolgepläne hingewiesen. So erhöhen so ihre Chance zur Weiterentwicklung.

Mit zielgerichteten Lernangeboten unterstützt die DB Akademie Frauen in ihrer Entwicklung und bereitet sie darauf vor, in Führung zu gehen. Das „Fast Track“ Programm ist dabei ein wichtiger Baustein.

Für mehr Gleichberechtigung am Arbeitsplatz und mehr Frauen in Bahn-Berufen macht die DB aus dem Weltfrauentag alljährlich einen ganzen Monat: Rund um den jährlichen Frauentag am 8. März gibt es Aktionen, an denen sich Interessierte und Mitarbeitende beteiligen können - mit speziellen Recruiting-

Matthias Waha
Leiter Kommunikation Personal
und Recht
Tel. +49 (0) 30 297-61030
presse@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse



Themendienst

und Netzwerkevents, Social-Media-Aktivitäten und Expertinnen-Vorträgen für Bewerberinnen und Interessentinnen.

2024 fand der Frauenmonat März unter dem Motto „55.000 Vorbilder. Und Du.“ statt mit der zentralen Botschaft: Jede:r von uns kann ein Vorbild sein. Im Mittelpunkt standen technische Bahnberufe aus dem MINT-Bereich.

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.

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. 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 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 verstärkt Programme und Seminarangebote zur Unterstützung der Karrieren von Frauen angeboten. Zusätzlich gibt es Mentoring-Programme für Frauen speziell in männerdominierten Geschäftsfeldern und Berufsgruppen.

Für alle Leitenden Angestellten gibt es seit 2020 einen verpflichtenden Leistungsbeitrag zur Steigerung des Frauenanteils. In einem quartalsweisen Reporting prüft der Konzernvorstand die Entwicklung des Frauenanteils in Führung und in der Gesamtbelegschaft. Die Zielerreichung für den Frauenanteil in Führung ist zusätzlich im Rahmen der Erfolgsbeteiligung vergütungsrelevant.

Matthias Waha
Leiter Kommunikation Personal
und Recht
Tel. +49 (0) 30 297-61030
presse@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse



Themendienst

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 Mitarbeitenden, 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 Eltern berücksichtigen.

Auch jenseits von Tätigkeiten im Schichtdienst werden bei der DB innovative Arbeitsformen und -modelle unterstützt.

Flexible Arbeitszeitmodelle

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

Vollzeitstellen können auch nachträglich in solche mit geringerer Stundenzahl umgewandelt werden. Die DB ermöglicht flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Teilzeitangebote), befristete Auszeiten (z. B. Sabbaticals) und örtlich flexibles Arbeiten im Homeoffice (vorbehaltlich betrieblicher Belange). Zudem können Mitarbeitende, laut Tarifvertrag, zwischen einem höheren Entgelt, mehr Urlaub oder der Anpassung ihrer Lebensarbeitszeit wählen.

Zur Förderung von „Führung in Teilzeit“ wird u.a. 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

Matthias Waha
Leiter Kommunikation Personal
und Recht
Tel. +49 (0) 30 297-61030
presse@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse



Themendienst

Prozent arbeiten möchten, aber weiterhin bereit sind, Führungsverantwortung zu übernehmen.

Über Sabbaticals für Führungskräfte oder über die Nutzung des Langzeitkontos für alle Mitarbeitenden können DB-Beschäftigte schon seit 2012 Auszeiten vom Job einlegen, 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 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.

Aus den Augen, aus dem Sinn? Nicht bei der DB! Wir schätzen alle Mitarbeitenden als wertvolles Mitglied des Team DB, auch wenn sie eine längere Auszeit nehmen. Durch unser unterstützendes HR-Angebot „mein Starker Wiedereinstieg“ und individuelle Begleitung organisieren wir eine professionelle Rückkehr und schaffen wir es, dass Aus-/Wiedereinsteiger:innen den Anschluss halten. So können sie ihre Tätigkeit schnell und motiviert wieder aufnehmen. Dabei ist es wichtig, bereits vor der Abwesenheit über Wünsche und Möglichkeiten zu sprechen, während der Abwesenheit in Kontakt zu bleiben und im Wiedereinstieg bedarfsorientierte Angebote zu machen. Mitarbeitende fürchten in diesen Zeiträumen häufig, den Anschluss zu verlieren – sei es zu Kolleg:innen und Themen, bei möglichen Karriereschritten oder bei notwendigen Qualifizierungen. Wir unterstützen daher insbesondere Frauen in der persönlichen Karriereplanung und beim „Dranbleiben“ bei längerer Abwesenheit.

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.

Matthias Waha
Leiter Kommunikation Personal
und Recht
Tel. +49 (0) 30 297-61030
presse@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse



Themendienst

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.

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.

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

In Kooperation mit „compass private pflegeberatung“, BAHN-BKK und der Stiftungsfamilie BSW&EWH bietet die DB professionelle und umfangreiche Unterstützungsleistungen rund um das Thema Pflege an. Die Kosten für die Beratungs- und Vermittlungsleistungen übernimmt die Deutsche Bahn für ihre Mitarbeitenden.

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 rund 6000 Mitarbeiterinnen der DB entwickelt, die sich lokal, standort- und bereichsübergreifend kennenlernen, austauschen, Erfahrungen teilen und sich gegenseitig unterstützen.

Seit 2018 bietet das Frauennetzwerk ein geschäftsfeldübergreifendes 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 erstmals 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. Auch im kommenden Jahr wird der Female ICE wieder mit weiblicher Besetzung durch Deutschland fahren.

Lohngerechtigkeit ist bei der DB Realität

Frauen und Männer in Führungspositionen verdienen bei der Deutschen Bahn gleich viel. Die DB überprüft jedes Jahr etwaige Unterschiede in der Vergütung für ihre Führungskräfte. Das Ergebnis: Die Unterschiede sind nur geringfügig und fallen teilweise auch zugunsten der Frauen aus.

Matthias Waha
Leiter Kommunikation Personal
und Recht
Tel. +49 (0) 30 297-61030
presse@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse



Themendienst

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