



Themendienst

Vielfalt als Erfolgsfaktor bei der Deutschen Bahn

Diversity Management in Dachstrategie „Starke Schiene“ verankert • DB fördert Vielfalt in der Belegschaft • Erweiterter Diversity Ansatz „Diversity of Minds“ • Personalgewinnung, Mitarbeitendenentwicklung und -bindung, Innovationsfähigkeit und Kund:innenorientierung profitieren

(Berlin, März 2024) Die Deutsche Bahn (DB) lebt einen wertschätzenden, offenen und respektvollen Umgang mit der Vielfalt ihrer Mitarbeitenden und Kund:innen. Mit knapp 231.000 Mitarbeitenden allein in Deutschland und 340.000 Beschäftigten weltweit bildet die DB die Komplexität der Gesellschaft ab. Angesichts von bundesweit jährlich mehr als 25.000 Neueinstellungen nimmt diese Pluralität stetig zu.

Die DB ist davon überzeugt, dass Vielfalt die Innovationsfähigkeit des Unternehmens fördert, Personalgewinnung und Mitarbeitendenbindung stärkt und mehr Nähe zu den Kund:innen bringt. Sie setzt sich deshalb aktiv für eine Vielfalt der Geschlechter, Generationen, ethnischen und sozialen Herkünfte, Religionen, sexuellen Orientierungen, geschlechtlichen Identitäten, physischen wie psychischen Fähigkeiten, Lern- und Arbeitsstile, Werte und Erfahrungen ein. Im Folgenden wird erläutert, wie die DB diese einzelnen Diversity Dimensionen fördert.

Ziel der DB ist eine Kultur der Chancengleichheit, des wertschätzenden und öffnenden Engagements, des Vertrauens und Respekts. Die DB hat diese Überzeugung in ihrer Dachstrategie „Deutschland braucht eine starke Schiene“ und als Querschnittsthema in allen HR-Prozessen verankert. Das zentrale Diversity Management koordiniert konzernweite Aktionen, die das Verständnis von Diversity Themen stärken und die erfolgreiche Zusammenarbeit der vielfältigen Belegschaft fördern. Vorständ:innen der DB treiben das Thema Vielfalt individuell voran, indem sie Pat:innenschaften für einzelne Diversity Dimension übernehmen.

1. Generationenvielfalt

Bei der Deutschen Bahn arbeiten Menschen aus vier Generationen zusammen. Fachspezifisches Wissen und berufliche Erfahrung sind unerlässlich für den Erfolg der DB. Etwa die Hälfte der Beschäftigten wird hauptsächlich altersbedingt bis 2030 aus dem Konzern ausscheiden. Geburtenstarke Jahrgänge der sogenannten Babyboomer gehen nach und nach in Rente. Allein im Jahr 2024 sollen 6.000 Nachwuchskräfte eingestellt werden. Mit unterschiedlichen Ansätzen und Kompetenzen ergänzen neue Mitarbeitende die Fähigkeiten der Belegschaft, die aus einer langen Betriebszugehörigkeit erwachsen. Gemeinsam entsteht auf diese Weise ein Knowhow, das die

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



Themendienst

Deutsche Bahn bereichert. Die DB fördert den Wissenstransfer zwischen den Generationen mit einem aktivem Generationenmanagement. Dazu gehören neben Pat:innen- und Mentoringprogrammen moderne Beschäftigungsbedingungen, die auf die jeweilige Lebensphase zugeschnitten werden können, wie etwa Teilzeitmodelle, Jobsharing oder Sabbaticals.

2. Geschlechtervielfalt

Die Deutsche Bahn setzt sich seit vielen Jahren für Chancengleichheit ein. Allein in Deutschland arbeiten mehr als 55.000 Frauen für die DB (Stand 12/23). Damit sind etwa 24 Prozent aller Beschäftigten der DB weiblich. Der Anteil weiblicher Kolleginnen in Führungspositionen gemäß Führungspositionen-Gesetz II liegt inzwischen bei 29,4 Prozent (Stand 12/23). Bis Ende 2024 soll der Frauenanteil an Führungspositionen auf 30 Prozent steigen. Überzeugt davon, dass gemischte Teams erfolgreicher sind, arbeitet die DB langfristig am eigentlichen Ziel: Parität!

Unter der Überschrift „Women@DB 2024“ entwickelte die Personalgewinnung der DB eine Strategie für das verstärkte Frauenrecruiting und dazu passend „30 Personalgewinnungsmaßnahmen für 30 Prozent“. So bietet die DB Kandidatinnen beispielsweise exklusive Events mit Netzwerk-Pat:innenschaften, 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 erhalten zudem Diversity Trainings für eine zielgruppengerechte Ansprache. Wording und Bildsprache beim Job-Posting werden stets angepasst.

Die DB unterstützt das konzernweite Mitarbeitenden-Netzwerk „Frauen bei der Bahn“, das allen Mitarbeiterinnen die Möglichkeit bietet, sich gezielt miteinander zu vernetzen und bei regelmäßigen lokalen Netzwerktreffen persönlich auszutauschen. Das gleichnamige Mentoringprogramm des Netzwerks begleitet bereits seit 2019 Mitarbeiterinnen auf ihrem Karriereweg. Die Deutsche Bahn stärkt die Chancengleichheit von Frauen im Unternehmen, indem Berufseinsteigerinnen erfahrene Führungskräfte zur Seite gestellt werden. 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 mindestens eine Frau stehen. Ein wichtiger Punkt der Geschlechtergerechtigkeit ist die gleiche Bezahlung von Männern und Frauen: Der DB-Konzern bietet allen Mitarbeitenden eine faire, leistungsgerechte und diskriminierungsfreie Vergütung, die regelmäßig überprüft wird.



Themendienst

3. Vielfalt sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten

Die Deutsche Bahn pflegt eine offene Unternehmenskultur. Kolleg:innen und Mitarbeitende unterschiedlicher sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität sollen sich bei der DB respektvoll und offen begegnen. Zu diesem Zweck unterstützt die DB das LGBTIQ*-Mitarbeitenden-Netzwerk „railbow“, welches bereits seit 2011 existiert. Darüber hinaus engagiert sich die Deutsche Bahn seit einigen Jahren bei dem jährlichen Pride Month. 2023 war die Deutsche Bahn bei sechs Christopher-Street-Day-Demonstrationen (CSD) mit einem DB-Truck dabei, außerdem gab es eine DB-Fußgruppe sowie DB-Stände auf verschiedenen weiteren CSD-Demonstrationen. Zusätzlich wird seit 2020 zum Pride Month an etlichen großen Bahnhöfen die Regenbogenfahne gehisst. 2021 wurde zum 10-jährigen Bestehen von „railbow“ ein ICE in Regenbogenfarben gehüllt und durch Deutschland geschickt. Ende 2022 wurde außerdem die Geschlechtertrennung der Unternehmensbekleidung aufgehoben. Seit April 2023 können auch nicht-eheliche Lebenspartner:innen von den Fahrvergünstigungen der DB profitieren. Das war vorher nur Ehepartner:innen oder eingetragenen Lebenspartner:innen gestattet.

Um LGBTIQ*-Mitarbeitende bei der Frage zum Coming Out am Arbeitsplatz zu unterstützen, stellt die Deutsche Bahn ihren Mitarbeitenden eine Teilnahme im Seminar „Soll ich oder soll ich nicht?“ zur Verfügung. Die Teilnahme ist gegenüber der DB anonym.

4. Vielfalt der Kulturen und Religionen sowie Antirassismusedagement

Bei der Deutschen Bahn arbeiten Menschen aus über 100 Nationen. Rund 15,7 Prozent der DB Mitarbeitenden in Deutschland haben eine Migrationsgeschichte (Stand 12/23). Das sind gut vier Prozent mehr als im Jahr 2018. Als global tätiges Unternehmen sind internationale Erfahrungen der Mitarbeitenden und damit verbundene vielschichtige Blickwinkel auf die Welt für die DB besonders wertvoll. Indem die Deutsche Bahn Menschen aus unterschiedlichen Nationen und mit verschiedenen Glaubensrichtungen 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 Mitarbeitenden mit Flucht- oder Migrationsgeschichte 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

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



Themendienst

zusätzlicher sozialpädagogischer Betreuung, Deutschunterricht und ehrenamtlichen Soziallots:innenprogrammen.

Die Vielfalt der Religionen und Kulturen wertschätzt die DB mit einem eigenen Vielfaltskalender, der alle Festtage der unterschiedlichen Religionen und Brauchtümer enthält. Die DB bietet auch interkulturelle Coachings an, um jeder Weltanschauung mit Wertschätzung begegnen zu können. In Abstimmung und mit Genehmigung der entsprechenden Ansprechpersonen können auch (konfessionsübergreifende) Gebetsräume eingerichtet werden (z. B. der Raum der Stille in Frankfurt).

Antirassismusmaßnahmen der DB

Die Deutsche Bahn weiß, dass Rassismus eine eigene gesellschaftliche und unternehmerische Herausforderung ist, die nur in Teilen mit den Themen Internationalität, Interreligiosität und Interkulturalität zusammenhängt. Um dieser mit gezielten Lösungen zu begegnen, trägt sie zum einen dafür Sorge, dass Rassismusfälle an unterschiedlichen, qualifizierten Meldestellen und unter anderem auch anonym gemeldet werden können und diese Fälle von Expert:innen diskutiert werden, um Konsequenzen abzuleiten. Eine Antirassismus Toolbox klärt Mitarbeitende über Rassismus und dessen Relevanz für die DB auf und erklärt niederschwellig, wie in kritischen Situationen als Betroffene oder als Beobachter:innen reagiert und wo der Vorfall gemeldet werden kann.

Zum anderen verstärkt die DB zunehmend ihr Angebot an Trainings und Fortbildungen im Bereich Rassismus. Ein ca. 2-stündiges, für alle Mitarbeitenden kostenlos zur Verfügung stehendes Diversity Training wurde in diesem Rahmen 2023 um ein Modul zu Rassismus und Antiziganismus erweitert. Unter anderem Prof. Dr. Lorenz Narku Laing, Rassismusforscher und Diversity Trainer sowie André Raatzsch, Leiter des Referats Dokumentation am Dokumentations- und Kulturzentrum Deutscher Sinti und Roma wirkten mit. Bereits in der 5. Staffel befindet sich der DB gesponserte Podcast „Schwarz-Weiß“, der sich mit Rassismus und Kommunikationskultur beschäftigt. Die Diversity-Verantwortlichen der DB nahmen an gesonderten Fortbildungen teil und ein Vortrag der renommierten rassismuskritischen Autorin Tupoka Ogette im Rahmen der DB-weiten Diversity Woche 2023 steht Mitarbeitenden zu Schulungszwecken weiterhin zur Verfügung.

Ein weiterer Meilenstein: Seit dem Jahr 2000 engagierten sich über 13.000 DB-Azubis und dual Studierende im jährlichen Wettbewerb "Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt - Gemeinsam für ein tolerantes und respektvolles Miteinander" und positionieren sich in kreativen ganzjährigen Projekten gegen Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung.



Themendienst

Erinnerungskultur bei der DB

Die Deutsche Bahn setzt sich seit Jahren für die kritische und verantwortungsvolle Auseinandersetzung mit der eigenen Geschichte ein. Es ist die historische Verantwortung der DB, immer wieder an die Beteiligung der Reichsbahn an den Verbrechen des NS-Regimes zu erinnern, das Gedenken an die Opfer lebendig zu halten und so etwas nie wieder geschehen zu lassen. Beispiele sind das „Mahnmal Gleis 17“ am Bahnhof Grunewald in Berlin, wo die systematischen Deportationen aus der Stadt begannen, oder die Dauerausstellung „Die Deutsche Reichsbahn im Nationalsozialismus“ im Nürnberger DB Museum. Die DB unterstützt die Gedenkstätte Yad Vashem in Jerusalem und ist Mitglied des Deutschen Freundeskreis Yad Vashem. Die DB nahm zudem 2023 die Arbeitsdefinition von Antiziganismus der International Holocaust Remembrance Alliance an.

5. Vielfalt physischer und psychischer Fähigkeiten

Die Berücksichtigung verschiedener physischer und psychischer Fähigkeiten und die Nutzung des darin liegenden Potentials ist für die DB ein wichtiger Aspekt bei der Schaffung eines inklusiven und diversen Arbeitsumfelds. Für jede Person wird entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten ein passender Arbeitsplatz gefunden. Das ist der Anspruch der DB. Bei der Deutschen Bahn ist eine große Bandbreite an Berufsgruppen mit unterschiedlichen Anforderungen in den Tätigkeiten beschäftigt. Aus Sicherheitsgründen sind diese etwa bei Lokführer:innen, Fahrdienstleiter:innen oder Zugbegleiter:innen erhöht. Indem die DB die technischen Möglichkeiten erweiterte, konnten in den vergangenen Jahren deutlich mehr Menschen in Eisenbahnberufen die spezifischen Sicherheitsanforderungen erfüllen. Die Schwerbehindertenquote liegt insgesamt bei 5,3 Prozent. Insgesamt arbeiteten für die DB im November 2023 rund 12.600 Menschen mit einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung. Die Interessen dieser Beschäftigten vertritt eine im Konzern etablierte Schwerbehindertenvertretung. Barrieren für Menschen mit körperlichen Einschränkungen werden, dort wo möglich, gezielt abgebaut bzw. von Anfang an berücksichtigt. Wie etwa Zugang zu Gebäuden, barrierefreie Arbeitsstationen, Toiletten, Aufzüge und andere barrierefreie Einrichtungen wie audiovisuelle Signale. Auch die Flexibilität bei Arbeitszeiten, Arbeitsplatzgestaltung und durch Anpassung von Aufgaben und Umfeld mit z.B. mobiler Arbeit kann es Personen mit Mobilitätseinschränkungen oder psychischen Erkrankungen erleichtern, produktiv zu arbeiten und den individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Dies kann die Bereitstellung spezieller Ausrüstung, ergonomischer Arbeitsplätze oder technischer Hilfsmittel umfassen. Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen werden regelmäßig aktualisiert und schärfen das Bewusstsein für Vielfalt, Inklusion und unbewusste Vorurteile.

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



Themendienst

Ziel ist, dass Menschen mit physischen und psychischen Behinderungen gar nicht erst integriert werden müssen, sondern dass sie von Anfang an dazu gehören. Erstmals beteiligte sich die DB 2023 zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung an der PurpleLightUp-Kampagne, die weltweit ein sichtbares Zeichen für Inklusion und Vielfalt setzt.

Mit Programmen zur Förderung der physischen und mentalen Gesundheit, wie z. B. Beratungsdienste, Gesundheits- und Unterstützungsangebote (DB Gesundheitswoche, Peers at Work etc.), Gesundheitsmanager:innen im Konzern oder aber Sozialpartner:innen schafft die DB zunehmend eine unterstützende Kultur, in der Mitarbeitende ohne Angst vor Stigmatisierung offen über ihre Gesundheit sprechen können.

Mit dem Ziel die verschiedenen physischen und psychischen Fähigkeiten und Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden angemessen zu berücksichtigen, will die Deutsche Bahn ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten können.

6. Vielfalt der sozialen Herkunft

Die DB bemüht sich um Chancengleichheit für Bewerbende und Mitarbeitende unabhängig ihrer sozialen Herkunft. In Deutschland trägt der Bildungs-, Berufs- und Einkommensstatus der Eltern einer Person maßgeblich zu sozialer Ungleichheit bei. Dieser Ungerechtigkeit setzt der Konzern verschiedene Projekte und Maßnahmen entgegen. So werden im Einstellungsprozess zunächst meist Telefoninterviews durchgeführt. Auf diese Weise liegt der Fokus auf dem Inhalt – Faktoren wie Kleidung und Gestik rücken in den Hintergrund.

Im Recruiting ist es der DB ebenfalls ein Anliegen, Menschen mit unterschiedlichen Startverhältnissen eine Chance zu geben. Dazu gehört, Ausbildungssuchende unabhängig von ihrer sozio-ökonomischen Herkunft auf den Berufseinstieg vorzubereiten. Mit Initiativen wie Chance plus leistet die DB genau das bereits seit 2004. Das Programm macht in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur junge Menschen fit für eine Ausbildung: Neben ersten Praxis Einblicken erhalten sie Deutsch-, Mathe- und Englischunterricht. Rund 80% der Absolvent:innen steigen danach erfolgreich bei der DB in die Ausbildung oder den Job ein.

Mit zahlreichen Angeboten zum Quereinstieg ermöglicht die DB zusätzlich Menschen mit bereits abgeschlossener Berufsausbildung innerhalb von 3-18 Monaten eine Neuorientierung, etwa als Fahrdienstleiter:in, Lokführer:in oder im Bordservice. So sind viele Karrieremöglichkeiten von der Erstausbildung unabhängig offen.

Weiterführende Informationen: [deutschebahn.com/diversity](https://www.deutschebahn.com/diversity).