



**2024 – 10 Jahre Netzwerk  
Frauen bei der Bahn**



”

***Es ist ein grundlegender Irrtum bei Gleichberechtigung von der Gleichheit auszugehen. Die Gleichberechtigung baut auf der Gleichwertigkeit auf, die die Andersartigkeit anerkennt.***

”

**Dr. Elisabeth Selbert** war 1949 eine der vier „Mütter des Grundgesetzes“. Die Aufnahme der Formulierung „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ ist zum großen Teil ihr Verdienst.



## Editorial



links: Christine Fresenborg, rechts: Jana Schäfer |  
Fotos: Sophie Weise-Meißner

Das DB-Frauennetzwerk begeht 2024 sein 10-jähriges Bestehen. Aus diesem Anlass blicken wir auf 10 Jahre unseres Wirkens zurück und weiten unseren Blick aus auf 30 Jahre Bahnreform und Gründung der DB AG.

Wir beleuchten die Zeit von 1989/90 bis heute in Hinblick auf die Gleichstellung der Frauen bei der Bahn. Nach der schwierigen Anpassungsphase vor der Gründung der DB AG durch die Zusammenlegung von Deutscher Reichsbahn und Deutscher Bundesbahn hat sich das Bild seit 1994 gewandelt.

Wir wollten wissen: Wann gab es die ersten Frauen in Vorstand und Aufsichtsrat? Welche Richtlinien, Ver-

einbarungen und Maßnahmen wurden auf den Weg gebracht, um die Gleichstellung voranzubringen – nicht zuletzt, um auch den Ansprüchen des Gesetzgebers und Eigners Genüge zu tun?

Wir lassen Zeitzeuginnen aus Management und Betrieb zu Wort kommen. Umfangreiche Recherchen in der Historischen Sammlung der DB AG und vielfältige Gespräche machen die unterschiedlichen Perspektiven deutlich. Und es verblüfft, dass die Themen der ersten Frauenbeauftragten der Deutschen Bundesbahn, Sabine Gröben, denen sehr ähnlich sind, welche die Frauen bei der Bahn heute bewegen.

2014 haben die Frauen der DB AG ein konzernweites Netzwerk gegründet, um sich zu vernetzen, sich gegenseitig zu stärken und ihre Interessen einzubringen. 2019 konnten die *Frauen bei der Bahn* den Vorstand überzeugen, dass 30 Prozent Frauen in Führung ein lohnenswertes Ziel sind, und so wurde es verbindlich am 31. März 2020 für 2024 beschlossen.

Seitdem sind die *Frauen bei der Bahn* nach innen und außen sichtbarer geworden. Was bis heute erreicht wurde, wie es Zeitzeuginnen von damals und heute reflektieren und auch was noch zu tun bleibt, ist Gegenstand der Festschrift zum 10-jährigen Jubiläum: Was waren unsere Erfolge, ist unsere Vision aufgegangen und haben wir erreicht, was wir uns vorgenommen haben? Wo sehen wir noch Handlungsbedarf? Wir wagen einen Blick in die Zukunft, welche Ziele nimmt sich der DB-Konzern in Sachen Gleichstellung vor? Und wir schauen Richtung Europa, zu den kommenden Aktivitäten von „Women in Rail“.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

**Christine Fresenborg und  
Jana Schäfer für das Kernteam  
der *Frauen bei der Bahn***

- 1 Editorial
- 3 Grußwort von Dr. Richard Lutz

## Abschnitt 1 Das sind wir

- 4 Das Netzwerk *Frauen bei der Bahn*
- 8 Die regionalen Netzwerke
- 11 Unser Mentoringprogramm
- 15 Cross Company Mentoring
- 17 Unsere Organisation – Das Kernteam
- 18 **Das Kernteam: Unsere starken Macherinnen (1)**

## Abschnitt 2 Unser historischer Blick zurück

- 20 30 Jahre Deutsche Bahn AG – 30 Jahre Gleichstellung aus Sicht der Frauen
- 35 Role Models damals und heute
- 42 Erste Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand
- 44 Im Gespräch: Heike Moll und Prof. Dr. Susanne Knorre
- 46 **Das Kernteam: Unsere starken Macherinnen (2)**

## Abschnitt 3 10 Jahre Netzwerk Frauen bei der Bahn

- 48 Grußwort von Evelyn Palla und Dr. Michael Peterson
- 50 10 Jahre Netzwerkarbeit – Viel erreicht, oder?
- 56 Netzwerke in Konzernunternehmen
- 58 Portrait Birgit Reinhardt: 20 Jahre für die Gleichstellung
- 62 Bewegende Frauen am Zug: Der Female ICE
- 63 Unser Award „Impuls – Frauen bei der Bahn“
- 66 **Das Kernteam: Unsere starken Macherinnen (3)**

## Abschnitt 4 Unser Blick nach vorn

- 68 Grußwort von Martin Seiler
- 70 Nächster Halt: Diversity bei der Deutschen Bahn
- 72 Frauen in Führung
- 74 Das EU-Projekt Women in Rail
- 76 Es ist Zeit für eine neue Gleichstellungskultur
  
- 78 Danksagung, Quellennachweis

# Grußwort

von Dr. Richard Lutz



Dr. Richard Lutz – Vorsitzender des Vorstands der Deutschen Bahn (CEO), DB AG | Foto: Pablo Castagnola

## Liebe Leser:innen,

es ist kein Zufall, dass direkt vor dem Berliner Hauptbahnhof die Clara-Jaschke-Straße verläuft. Jaschke und ihre Mitstreiterinnen kämpften Ende des 19. Jahrhunderts für gleiche Rechte der Eisenbahnerinnen. Sie legten den Grundstein, dass Frauen heute alle Eisenbahn-Berufe offen stehen und 2005 mit Margret Suckale die erste Frau in den Vorstand der Deutschen Bahn AG gerückt ist.

Zur Zeit der Bahnreform 1994 und damit der Geburtsstunde der Deutsche Bahn AG lag der Frauenanteil bei 15,8 Prozent. Die heutigen 24,1 Prozent sind in einer stark technikorientierten Branche mit vielen traditionellen Männerberufen – etwa Instandhaltung, Ingenieurwesen, IT – ein Erfolg. Doch damit geben wir uns nicht zufrieden.

30 Jahre Bahnreform bedeuten deshalb auch 30 Jahre Engagement und Diskurs für die Gleichstellung von Frauen im DB-Konzern. Wir sind überzeugt: Vielfalt ist das Fundament unseres Erfolgs. Die Förderung vielfältiger Teams ist fester Bestandteil unserer Konzernstrategie der „Starken Schiene“. Die Chancengleichheit der Geschlechter ist ein zentraler Aspekt.

Aktuell sind drei Frauen im Konzernvorstand. Unser Ziel, bis Ende 2024 30 Prozent Frauen in Führung zu haben, haben wir schon im 1. Halbjahr erreicht. Das ist uns nur dank unseres gemeinsamen Engagements und des starken Einsatzes der *Frauen bei der Bahn* gelungen, die sich nach wie vor für gleichberechtigte Teilhabe stark machen.

Herzlichen Glückwunsch zu  
10 Jahren *Frauen bei der Bahn!*

Herzlichst, Ihr

A handwritten signature in blue ink that reads "Richard Lutz". The signature is fluid and cursive, written in a professional style.



Mit dem Female ICE 2022 für mehr Frauen in Technikberufen und Führungspositionen, FbdB | Foto: Anastasia Schuster

### Das sind wir: die Frauen bei der Bahn

Wissen teilen, sich gegenseitig bestärken, fördern, inspirieren und kennenlernen – mit diesem Vorsatz starteten 2014 einige DB-Kolleginnen das Netzwerk *Frauen bei der Bahn*. Aus der Initiative ist mittlerweile ein Netzwerk von mehreren tausend Kolleginnen erwachsen, das intern und extern viel Resonanz und Zuspruch erfährt.

Das Besondere: Jede kann mitmachen und sich engagieren, eigene Ideen einbringen und umsetzen – das ist Motivation und Antrieb für Frauen, die etwas bewegen und sich weiterentwickeln wollen. Organisatorisch unabhängig gestalten wir so die Unternehmenskultur der Deutschen Bahn mit, hin zu mehr Diversität und Gleichberechtigung.

Die zahlreichen aktiven Kolleginnen bilden das Herz des Netzwerks und realisieren mit ihren Ideen und ihrer Energie die Erfolge der *Frauen bei der Bahn*. Regional und projektbezogen finden sich agile Teams zusammen, die die Netzwerkarbeit thematisch gestalten und erlebbar machen. Zusammengehalten wird das große Ganze von einem Organisationsteam aus 12 Kolleginnen aus ganz Deutschland, die als Kernteam den Rahmen für Auftritt und Ausrichtung des Netzwerks setzen.

Wesentlich für die erfolgreiche Netzwerkarbeit ist die Unterstützung des Top-Managements der Deutschen Bahn, von DB-Vorstand und Führungskräften. Seit September 2022 unterstützen die Konzernvorstände Evelyn Palla und Dr. Michael Petersen als Schirm-Tandem die *Frauen bei der Bahn*.

In den Jahren von 2016 bis 2022 hatte sich der ehemalige Infrastrukturvorstand der DB Ronald Pofalla als Schirmherr intensiv für das DB-Frauennetzwerk engagiert. Auch zahlreiche weitere Führungskräfte bereichern die Arbeit der *Frauen bei der Bahn*, sei es durch persönliches Engagement als Mentor:in in unserem Mentoringprogramm oder als Sponsor:in für unsere Projekte.

Hierfür sagen wir allen an dieser Stelle herzlichen Dank!

### Dafür stehen wir

Als DB-Frauennetzwerk repräsentieren wir die Frauen im DB-Konzern in Deutschland und stehen für Diversität in Teams auf allen Ebenen.

Wir wollen mehr Frauen für die Bahn begeistern und ihnen den Weg ebnen, ihre Karriere selbstbestimmt zu realisieren. Wir wollen die Unterschiedlichkeit unter den Mitarbeitenden erlebbar machen, nicht nur an der Basis,

# Das Netzwerk *Frauen bei der Bahn*

sondern über alle Leitungsebenen hinweg bis hinauf in das Top-Management.

Deshalb hatten wir dem DB-Vorstand 2019 zu unserem 5-jährigen Jubiläum fünf Forderungen überreicht. Die zentrale Forderung bezog sich auf die Zielquote von Frauen in Führung bei der DB: Unser Ziel war es, 30 Prozent Frauen auf allen Führungsebenen der DB bis Ende 2024 zu erreichen. Der Konzernvorstand hatte die Herausforderung angenommen, ein entsprechendes Konzernziel verabschiedet und viele Maßnahmen initiiert.

Jetzt hat die Deutsche Bahn bereits im Juni 2024 die Zielmarke von 30 Prozent Frauen in Führung nach dem Zweitem Führungspositionengesetz (FüPoG II von 2021) erreicht. Für die Zukunft hat sie sich ein neues Etappenziel

gesetzt: Bis Ende 2035 sollen 40 Prozent der leitenden Positionen von Frauen besetzt sein.

Ohne unser Netzwerk gäbe es diese positive Entwicklung nicht. Uns ist wichtig, dass der Frauenanteil auch langfristig gesichert bleibt und weiterhin ausgebaut wird – und zwar auf allen Ebenen.

## „Frauen bei der Bahn – Farbe und Erfolg!“

Unser Claim drückt aus, wofür wir stehen: Das Symbol der „Farbe“ symbolisiert die persönliche Vielfalt und Lebendigkeit. „Erfolg“ steht für fortschrittliche und moderne Frauen, für unterschiedliche Teams und gemischte Führung. Denn es ist empirisch erwiesen: Diverse Teams sind erfolgreicher. Darauf aufbauend setzt unsere Vision den Rahmen für unsere Arbeit und Zusammenarbeit.

## Unsere Vision: Starke Frauen für eine Starke Schiene

### Warum brauchen wir das Frauennetzwerk?

- Bis 2024 sollen mindestens 30% Frauen auf allen Führungsebenen im Konzern vertreten sein.
- Das Netzwerk übernimmt Verantwortung und beteiligt sich an der Konkretisierung von Maßnahmen zur Frauenförderung im Konzern.
- Das Frauennetzwerk macht die Frauen im Unternehmen sichtbarer und damit die Schiene stark.

### Was wollen wir?

- Wir wollen Transparenz zur Zielerreichung und ein regelmäßiges Monitoring durch den DB-Vorstand.
- Wir tragen aktiv dazu bei, dass Frauen im Konzern stärker gefördert werden.
- Wir tauschen unsere Erfahrungen aus und bauen unser Netzwerk intern und extern aus.
- Unser Engagement im DB-Frauennetzwerk wird im Konzern als Arbeitszeit anerkannt.

### Wer sind wir?

- Unser Netzwerk steht allen Frauen im Konzern offen und ist regional organisiert.
- Wir sind keiner politischen Richtung verpflichtet.
- Wir sind kein Verein, wir erheben keine Mitgliedsbeiträge, wir sind selbstorganisiert.

### Welche Regeln geben wir uns?

- Wir gehen wertschätzend, offen und vertrauensvoll und konstruktiv miteinander um.
- Wir bringen uns aktiv in das DB-Frauennetzwerk ein.
- Mit Stakeholdern pflegen wir eine wertschätzende Zusammenarbeit auf Augenhöhe.
- Wir arbeiten regional und standort- bzw. geschäftsfeldübergreifend in Teams zusammen.

# 1 Die regionalen Netzwerke



Die regionalen Netzwerke der Frauen bei der Bahn; Quelle: FbdB

Das DB-Frauennetzwerk ist auch regional aktiv und in ganz Deutschland vertreten. Hier organisieren die *Frauen bei der Bahn* Stammtische, Betriebsbesichtigungen oder Kaminabende. Ziel der regionalen Netzwerke ist die Vernetzung und das gegenseitige Kennenlernen über Abteilungs- und Bereichsgrenzen hinweg.

## Region Norden

Die Netzwerkarbeit im Norden hat über die Jahre Höhen und Tiefen erlebt, aber gemeinsam haben wir Großartiges erreicht. Zum Jubiläum nutzen wir die Gelegenheit, unsere Erfolge zu feiern und neue, inspirierende Ziele für die Zukunft zu setzen. Wir sind stolz darauf, Teil eines Netzwerks zu sein, das Frauen unabhängig von Alter, Herkunft, Kultur und Arbeitseinheit vereint und ihnen eine lebendige Plattform bietet, sich zu vernetzen, auszutauschen und gemeinsam zu wachsen.

Unsere Vision für die Zukunft: Wir müssen sichtbarer werden, einander zuhören, voneinander lernen, unsere Ideen umsetzen, Feedback geben und uns bei der persönlichen Weiterentwicklung unterstützen. Das Frauennetzwerk bietet eine einzigartige Chance, Frauen aus verschiedenen Bereichen zusammenzubringen, um gemeinsam an Themen zu arbeiten. Es ist entscheidend, sich noch stärker zu vernetzen und auszutauschen.

Im Konzern gibt es zahlreiche Herausforderungen, die wir durch gemeinsame, fachübergreifende Initiativen angehen können. Die Vielfalt an Perspektiven und Erfahrungen in unserem Netzwerk ist für uns alle von unschätzbarem Wert. Der Austausch von Wissen und der Blick über den eigenen Bereich hinaus ermöglichen es uns, den Wandel voranzutreiben und innovative Lösungen für die Zukunft zu entwickeln. Wir freuen uns auf viele weitere Jahre der Zusammenarbeit, des Wachstums und der Unterstützung innerhalb unseres Netzwerks. Möge das Frauennetzwerk auch in Zukunft ein Ort der Inspiration, des Fortschritts und der Solidarität für uns alle sein.

## Standort Berlin

Berlin ist die Geburtsstätte des heutigen DB-Frauennetzwerks. Ab 2012 trafen sich Kolleginnen des Netzwerks *Frauen bei der Bahn* einmal im Monat zum gemeinsamen Mittagessen. Das zunächst aus der Berliner Gruppe entstandene Kernteam lud auch zu regelmäßigen Netzwerktreffen in den Bahntower ein. Während der Pandemie waren diese Treffen dann nicht mehr möglich und es wurden virtuelle Events angeboten.

Wiederbelebt wurde der Berliner Stammtisch durch ein von Svea Schilling initiiertes Meeting mit interessierten *Frauen bei der Bahn*. Unter den mittlerweile über 2.500 Mitgliedern in Berlin fanden sich schnell Interessentinnen, die den Austausch seitdem wieder in Präsenz organisieren. Treffen finden am Potsdamer Platz, am Berliner Hauptbahnhof, am Nordbahnhof sowie im neu eröffneten

DB-Gasometer auf dem EUREF-Campus statt. Auch hier stehen die Vernetzung und das gegenseitige Kennenlernen über Abteilungs- und Bereichsgrenzen hinweg im Mittelpunkt. So können wir uns über die möglichen Karrierewege oder fachliche Aufgaben zwanglos bei einem gemeinsamen Essen austauschen und vernetzen.

Zum ersten Treffen am neuen Standort Gasometer waren 30 Kolleginnen gekommen. Dass das Essen dafür selbst mitgebracht werden musste, war kein Hindernis. Zukünftig sind auch wieder Kolleginnen für einen kurzen Impuls zu ihrer Karriere in Präsenz eingeladen. So können viele von den Erfahrungen anderer profitieren und gleichzeitig in netter Atmosphäre wertvolle Kontakte knüpfen.



Berliner Frauenstammtisch im Juli 2024 | Foto: Privat

### Standort Frankfurt am Main

Der 2012 in Berlin begonnene Frauenstammtisch wurde schnell auch auf Frankfurt übertragen. So hat sich in Berlin und Frankfurt ein innovativer Frauen-Hub etabliert. Allzu gerne erinnern wir uns noch an eines unserer ersten Treffen, bei dem wir das Ergebnis unseres Brainstormings mit Post-its an die Fensterscheiben geklebt haben – wir wollten einfach machen. Unvergessen bleibt der Netzwerk-Abend mit Dr. Rüdiger Grube, der seinen Fahrer damals bat, seine Mundharmonika aus dem Wagen zu holen,

um uns dann ein Ständchen zu spendieren – Gänsehaut pur. Oder auch der Abend-Talk im Skydeck mit unserem Infrastrukturvorstand Bertold Huber. Ein weiteres Highlight war ein interaktiver Vortrag zum Thema „Erfolgsfaktor Body Language“, in dem es darum ging, Frauen ihre Wirkung im Job bewusst zu machen.

Nun – fast 13 Jahre später – gilt es, das auf über 2.800 Mitglieder gewachsene regionale Netzwerk weiterzuentwickeln. Ideen haben wir genug. Es bleibt für uns sehr wichtig, sich persönlich auszutauschen und dabei vor Ort neue Kontakte zu knüpfen. Wir brauchen ein lebendiges Netzwerk, das uns immer wieder aufs Neue motiviert. Eine unglaubliche Resonanz erzielen wir mit dem Format „Lunch & Learn“, welches aufgrund der hohen Teilnehmerschaften mittlerweile auf online umgestellt wurde. Unser Netzwerk lebt vom vielfältigen Dialog – wir freuen uns auf die gemeinsamen Aktivitäten in der Zukunft.

### Region Rhein-Ruhr

Das Frauennetzwerk Rhein-Ruhr startete ganz unscheinbar in einer Mittagspause 2017 in einem Restaurant in Duisburg. Wir waren zu fünft und ahnten noch nicht, welchen Zulauf unsere Idee in der Region haben würde. Heute, 7 Jahre später, ist das Netzwerk von den ersten fünf auf über 300 Kolleginnen aus den verschiedensten Geschäftsfeldern angewachsen.

Mit dem Ziel, die DB-Kolleginnen zu verbinden und uns über den direkten Austausch fachlich und persönlich zu stärken, haben wir zahlreiche Treffen und Vorträge organisiert: Wir fuhren beispielsweise selbst einen Zug im Fahr Simulator, staunten im ICE-Werk Köln und bewunderten die Baustelle des Rhein-Ruhr-Express in Leverkusen. Persönliche Einblicke erhielten wir in unserem sehr beliebten Format „Zu Gast bei ...“, welches uns zu Werner Lübberink, unserem NRW-Konzernbevollmächtigten, und zu Ingrid Felipe, der DB InfraGO Vorständin für Infrastrukturplanung und -projekte, geführt hat.

# 1 Die regionalen Netzwerke



Women's Talk der DB in Duisburg, v.l.n.r.: Sonja Kosche, Anne Nosbüsch, Katharina Neumann, Sandra Klaas | Foto: Kira Rodek

Die digitalen Netzwerktreffen in der Pandemie haben allen Kolleginnen die Möglichkeit gegeben, während dieser herausfordernden Zeit in Kontakt zu bleiben und über Themen wie das mobile Arbeiten und die persönliche Weiterentwicklung zu diskutieren. Wir sind glücklich, dass wir uns wieder vor Ort treffen können, denn Kernstück bleibt der persönliche Erfahrungsaustausch im Rahmen unserer Stammtische in Köln, Duisburg und Düsseldorf.

## Region Südost

2019 entstand eine kleine regionale Gruppe des DB-FrauenNetzwerks, das Team Leipzig. Unter Federführung von Kolleginnen der DB Immobilien fanden erste Stammtische statt. Wir waren zu Gast beim Team für Personalgewinnung, das uns das Personalmarketing und Recruiting näherbrachte. Bei DB Regio durften wir uns zu Ausschreibungen und Streckenvergabe im Nahverkehr informieren.

Wir unterstützten uns bei Themen wie Lean Management, Office 365 und weiteren IT-Fragen. Je länger die Pandemie dauerte, umso ruhiger wurde es in der Gruppe. 2023 wollten wir wieder durchstarten: Unser Team Leipzig, bislang überwiegend Frauen aus den Infrastrukturbereichen, nahm die Gruppenaktivitäten verstärkt durch Kolleginnen von DB Regio wieder auf. Wir änderten den Namen der Gruppe, der die Zusammensetzung besser trifft: Es ent-

stand das Team Südost des DB-FrauenNetzwerks. Alle sind in unserer Gruppe willkommen.

Am 10. April 2024 war es endlich soweit, das erste Präsenztreffen unserer Gruppe Südost fand in einer Brasserie in Leipzig statt. Und es gab mehrfachen Grund zum Feiern: Das Team besteht seit 5 Jahren, wir haben uns erstmalig nach der Pandemie wieder von Frau zu Frau live gesehen – und vor allem gesprochen! Wir konnten neue Kolleginnen begrüßen, 15 Bahner-Frauen aus unterschiedlichen Geschäftsfeldern fanden den Weg zum Treffen. Es gab viel zu erzählen und zu berichten. Dabei zeigte sich einmal mehr, frau sieht sich immer zweimal bei der Bahn. Der Konzern ist groß und gleichzeitig ein Dorf. So konnten alte Bekanntschaften aufgefrischt und neue Kontakte geknüpft werden. Bei diesem einen Treffen soll es nicht bleiben, jede kann sich mit ihren Ideen und Vorstellungen einbringen.



Präsenztreffen Team Südost anlässlich des 5-jährigen Bestehens der regionalen Gruppe | Foto: Privat

## Region Südwest

Unter dem Namen „Frauen am Zug“ trafen wir uns im Jahr 2014 zum ersten Stammtisch und gründeten das regionale FrauenNetzwerk in Karlsruhe. Einige Initiatorinnen sind noch heute im Organisationsteam aktiv wie zum Beispiel Anna und Lisa Wollenweber, Renata Schupler und Katharina von Behren. Im Laufe der Jahre kamen Silvana Meckel,



Teilnehmende der Podiumsdiskussion und Organisationsteam am Kinoabend „Die stille Revolution“, v.l.n.r.: Alois Klingel, Sabine Thärichen, Natascha Sonnenberg, Diana Abel, Anna Wollenweber, Sven Hantel, Silvana Meckel, Susanne Frühauf, Iris van Baarsen, Katharina von Behren, Renata Schupler | Foto: Natascha Sonnenberg

Anna-Carola Axtmann und Susanne Frühauf dazu. Wir engagieren uns konzernübergreifend, sodass Kolleginnen verschiedener Geschäftsbereiche bei uns vertreten sind.

Besonderes Highlight der vergangenen Jahre war die Kinoveranstaltung „Die stille Revolution“ mit anschließender Podiumsdiskussion, in der es um den Kulturwandel in der Arbeitswelt ging. Es fanden Veranstaltungen zu Themen wie Work-Life-Balance und Rhetorische Selbstbehauptung, Engagement im Betriebsrat, Mentoringprogramme bei der DB sowie Kaminabende mit verschiedenen Führungskräften statt. Die Region Südwest (Karlsruhe) hat derzeit 166 Mitglieder. Unser Ziel ist, die Vernetzung in der Region mit verschiedenen Veranstaltungen weiter zu stärken. Dabei arbeiten wir sowohl online als auch in Präsenzformaten. Jede Kollegin kann sich einbringen. Wir sind so stark wie unsere Mitglieder.

## Region Bayern

Bereits seit 2008 haben wir uns als *Frauen bei der Bahn* in Bayern vernetzt. Mit der Entstehung des konzernweiten Netzwerks *Frauen bei der Bahn* wurde daraus die regionale Gruppe Bayern, die sich neben der beruflichen Tätigkeit für die Stärkung von Frauen engagiert und regionale

Veranstaltungen vor Ort organisiert. Heute haben wir in der Region gut 900 Mitglieder.

Seit der Gründung des Netzwerks Bayern unterstützte uns Klaus-Dieter Josel, Konzernbevollmächtigter (a. D.) als unser Schirmherr, stellte uns Räumlichkeiten zur Verfügung und war mehrere Male zu Gast bei unseren Netzwerktreffen. Sein Nachfolger Heiko Büttner übernahm in diesem Jahr, ohne zu zögern, diese Rolle in unserem Frauennetzwerk.

Von Beginn an luden wir Frauen aus der regionalen Führungsebene ein, die über ihren Werdegang berichten. Sie motivierten die Zuhörerinnen, sich aktiv um ihre Karriere zu kümmern. Der Fokus vor Ort am Standort München liegt auf der persönlichen Vernetzung, damit sich die Kolleginnen über alle Konzernunternehmen hinweg kennenlernen und austauschen können, z. B. beim



Region Bayern, v.l.n.r.: Angelika Heilmeier, Suzana Petkovic, Michell Dewald | Foto: Privat

Frauen-Lunch im Casino oder Netzwerktreffen zu unterschiedlichsten Themen.

# 1 Unser Mentoringprogramm

## Mentoringprogramm des Frauennetzwerks – Prädikat hochwertig und wirksam

Dieses Programm hat es in sich! Es ist nicht von der Stange und gehört zu den begehrtesten Programmen im Konzern. Es wird ehrenamtlich konzipiert und mit Herzblut durchgeführt.

Bald nach Gründung des Netzwerks waren sich die Frauen einig, wir brauchen ein eigenes Mentoringprogramm. Es wurde 2017 konzipiert, 2018 erstmalig durchgeführt und kontinuierlich weiterentwickelt.

2024 läuft der siebente Jahrgang unseres Programms. Es ist nicht nur heiß begehrt – es ist auch besonders und in seiner Ausprägung einzigartig im Konzern. Ziel ist die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der 25 Teilnehmerinnen durch Trainings sowie die Vernetzung in der Gruppe. Vor allem möchten wir eine nachhaltige Förderung der Karrierewege der weiblichen Führungstalente mithilfe erfahrener Top-Führungskräfte erreichen, ganz im Sinne des Ziels **30 Prozent Frauen in Führung** und unseres Slogans „**Starke Frauen – Starke Schiene**“!



FbdB | Foto: Oliver Lang



Foto: FbdB

Doch was macht das Mentoringprogramm der Frauen bei der Bahn besonders? Wir bieten:

1. Engagierte Mentor:innen aus dem Top-Management der Deutschen Bahn, die sich monatlich Zeit nehmen, ihre Mentees fordern und fördern und ihr Netzwerk mit ihr teilen.
2. Ein hochwertiges Rahmenprogramm, didaktisch durchdacht, mit Präsenzveranstaltungen und Online-Sessions, in denen die Mentees ihren persönlichen Auftritt, ihre Leistung und Wirkung mit Unterstützung von professionellen Trainer:innen verbessern können.
3. Persönliche Begleitung durch unser Organisationsteam, Britta Blahnik, Melanie Kotek, Katja Kühne und ein vielfältiges unterstützendes Netzwerk.

Erfolgsgeschichten bestätigen den Bedarf nach diesem Programm. So wird es auch zukünftig ein Herzensprojekt aller Beteiligten bleiben.

**Mentorin Ulrike Haber-Schilling:**

*„Es ist mir eine Herzensangelegenheit, Frauen bei ihrer persönlichen Weiterentwicklung zu begleiten, ihnen Mut und Lust auf den nächsten Karriereschritt zu machen. Wir brauchen starke Frauen für eine starke Führung. Ich weiß aus eigener Erfahrung, wie wichtig diese Unterstützung und der Austausch in einer immer noch sehr männerdominierten Branche ist.“*

**Mentor Dr. Marco Kampp:**

*„Wichtig für mich beim Coaching ist der Perspektivenwechsel – so kann nicht nur ich etwas von meiner Erfahrung weitergeben, sondern erhalte auch Anregungen und Input. Was sind die Herausforderungen, die ich vielleicht nicht immer so klar sehe. Mein Ziel als Führungskraft der Deutschen Bahn ist, die Weiterentwicklung unserer talentierten Mitarbeiter so zu fördern, dass persönliche Weiterentwicklung und Fortschritt für die Bahn parallel erfolgen können. Das Mentoringprogramm von Frauen bei der Bahn hilft uns dabei enorm!“*

**Mentor Andreas Bürgler:**

*Frauen bei der Bahn bedeutet auch „Frauen für die Starke Schiene“! Für mich ist die Förderung von Talenten ein integraler und selbstverständlicher Teil meiner Rolle als Führungskraft zur Realisierung der Starken Schiene.“*

# 1 Unser Mentoringprogramm

## 9 Männer und 16 Frauen sind die Mentor:innen des Jahrgangs 2024/2025

**Dr. Andrea Berndt**

Leiterin Hauptstadtbüro,  
Deutsche Bahn AG

**Sven Hantel**

Leadership Coach & Mentor,  
Deutsche Bahn AG,  
Personalstrategie, DB Regio AG

**Katrin Böhr**

Leiterin Qualitätsstrategie  
und Standards, Deutsche Bahn AG

**Christine Harbich**

Senior Vice President Performance-,  
Governance- & Resource-Management,  
Deutsche Bahn International  
Operations GmbH

**Andreas Bürgler**

Leiter Kapazitätsmanagement  
Bahnhöfe, DB InfraGo AG

**Katrin  
Hinne-Mohrmann**

Leiterin Konzernorganisation,  
Deutsche Bahn AG

**Christine Epler**

Leiterin Strategie Ressort H,  
Innovationen und Diversity,  
Deutsche Bahn AG

**Dr. Annika  
Hundertmark**

Leiterin Projekt Argo,  
Deutsche Bahn AG

**Carola Garbe**

Beschäftigungsbedingungen,  
Sozialpolitik, Ombudsfrau,  
Deutsche Bahn AG

**Dr. Silke Janser**

Vorsitzende und Leiterin Marketing  
der Region Mitte der DB Regio AG

**Ramona Grün**

Geschäftsführerin Personal,  
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH

**Dr. Marco Kampp**

Director international long-distance  
passenger transport,  
DB Fernverkehr AG

**Ulrike Haber-Schilling**

Vorstand Personal,  
DB Regio AG

**Eva Maria Kaufmann**

Programm Volles Funktionieren/  
GM2030, Projektleitung SratoFER,  
DB Fernverkehr AG

**Dr. Michael Kettner**

Leiter Pünktlichkeits- und Qualitätssteuerung, DB InfraGO AG

**Dr. Ulla Kopp**

Leiterin Finanzen/Controlling,  
DB Engineering & Consulting GmbH

**Dr. Markus Ksohl**

Leiter Wirtschaft, Politik und  
Regulierung, Deutsche Bahn AG

**Melanie Kühner**

Leiterin Bahnhofsmanagement  
Frankfurt am Main, DB InfraGO AG

**Rainer Müller**

Leiter Controlling Schiene,  
DB Regio AG

**Katja Pilzecker**

Leiterin Accounting and Billing  
der DB Cargo AG

**Peter Rumpf**

Leiter Personal- und Führungskräfteentwicklung, Veränderungsmanagement, DB Regio AG

**Jochen Sauter**

Leiter Planung und Segmentsteuerung Süd, DB InfraGO AG

**Delia Sieg**

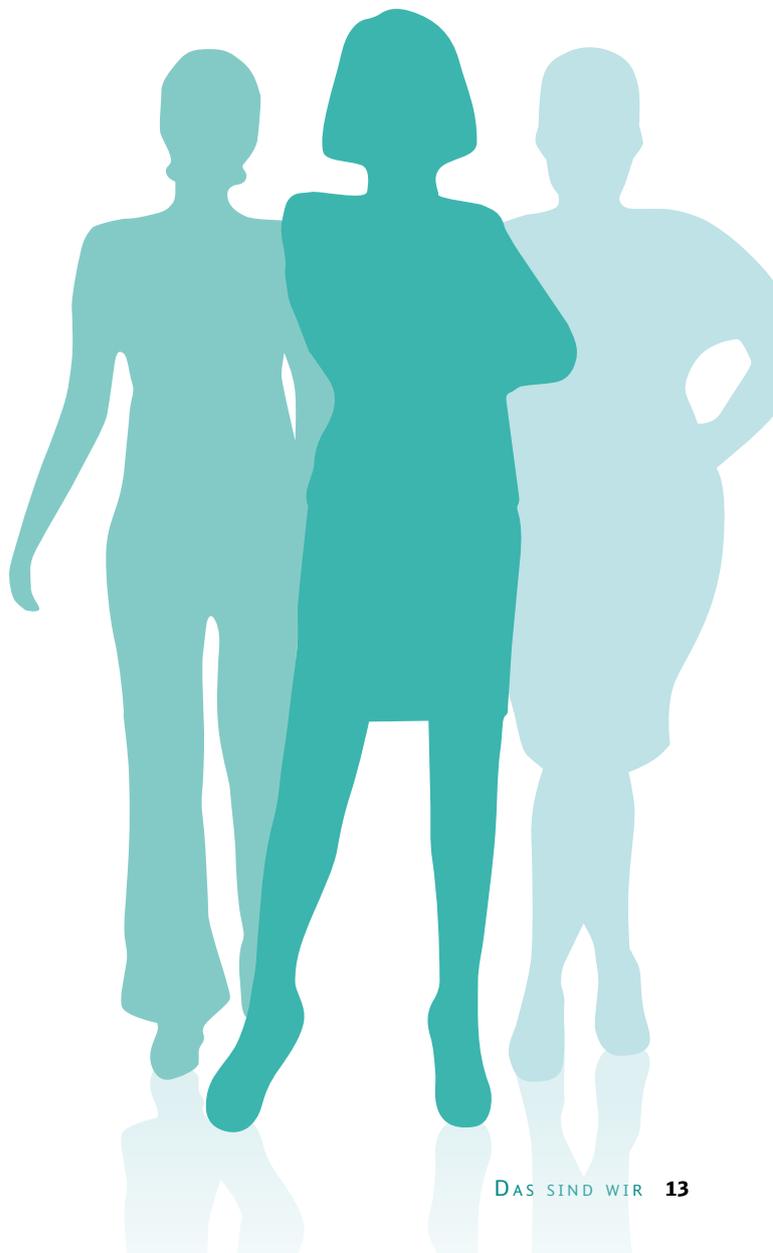
Leiterin Führungskräftebetreuung,  
DB Regio AG

**Andreas Springer**

Leiter Personalsteuerung, Konzernarbeitsmarkt und Konzernpersonalservices, Deutsche Bahn AG

**Wencke Wallstein**

Leiterin ITK Field Service Nord,  
DB Kommunikationstechnik GmbH



# Mentoring-Erfolgsgeschichte – Dr. Jana Bernstein



Dr. Jana Bernstein, Leiterin Innovationsraum und Ausbildungszentrum Erzgebirgsbahn, DB RegioNetz Infrastruktur GmbH, DB RegioNetz Verkehrs GmbH | Foto: Privat

## Werdegang:

Studium an der Technischen Universität Berlin, Promotion Fraunhofer Externe Unternehmensberatung 2007: Start bei der DB AG

In 22 DB-Jahren in unterschiedlichen Fach- und Führungspositionen insbesondere in der Konzernleitung, zuletzt bei DB Management Consulting, habe ich viel über die komplexen Herausforderungen der DB AG erfahren. Der gezielte Wechsel ins Operative erweitert(e) mein Verständnis für den „echten“ Eisenbahnbetrieb elementar. Als Teil der Geschäftsleitung der Erzgebirgsbahn verantworte ich den Innovationsraum mit Testfeld sowie den Aufbau eines Ausbildungszentrums in der Region. Auch meine 3 Kinder gehören zu meinem Werdegang und haben mich und diesen geprägt.

## Ich brenne für...

Innovation & Konzeption;  
Nachhaltigkeit sowie inspirierende Gespräche und Visionen.

## Warum hast Du am Mentoringprogramm 2022/23 teilgenommen?

Nachdem meine Kids etwas größer waren und ich alle Perspektiven und Entwicklungsschritte in meinem alten Heimatbereich durchlebt hatte, war ich bereit, beruflich neue Wege zu gehen. Und das einmal fernab bekannter Pfade, aber ganz bewusst IM DB-Konzern. Ich wollte selbst vielleicht auch anders gesehen werden, als nur in der bisherigen Rolle mit den bekannten Themen und starke Frauen, Perspektiven und Bereiche kennen lernen, die ich noch nicht kannte.

## Inwieweit hat es Dir etwas gebracht?

Mit Ulrike Haber-Schilling habe ich die beste Mentorin, die ich mir hätte wünschen können. Ein gleichermaßen berufliches und menschliches Vorbild, die mir von Anfang an auf Augenhöhe begegnete (Danke dafür!). Und ich habe auf ganz unterschiedliche Art beeindruckende, leidenschaftliche und sich unterstützende Kolleginnen kennen gelernt und bin Teil eines weiteren, belastbaren Netzwerks geworden.

*„Willst Du schnell gehen, geh allein. Willst Du weit gehen, geh gemeinsam.“*

Afrikanisches Sprichwort

Ich wurde auf dem Weg, mir selbst eine neue Position zu suchen, sehr gut begleitet, konnte Fragen stellen, die man sonst im beruflichen Kontext schwerlich stellen kann. Ich wurde reflektiert, gehört, gesehen, in vielem bestärkt und mir wurden neue Sichtweisen eröffnet. Obwohl das so direkt nie Ziel und Erwartung war – ich war in einer ganz anderen Richtung unterwegs –, habe ich über das Netzwerk und während einer Hospitation Kontakte zu meinem neuen Wirkungskreis knüpfen können und liebe und lebe nun meine neue Position in der Operative der DB RegioNetz der Erzgebirgsbahn.

## Was machst du jetzt, um Frauen zu empowern?

Heute entwickle, berate und vernetze ich Kolleginnen, beispielsweise auch für Positionen, die ich in den letzten Monaten besetzen durfte. Deren Lebenswege waren nicht immer gradlinig, für mich persönlich aber oft sehr nachvollziehbar. Und nun freue ich mich, dass mein großartiges Team, welches bislang doch eher männlich geprägt war, diverser, größer und stärker wird. Also auch hier ein „gegenseitiges Empowern“.



Susanne Gulin, Leiterin Awareness und Training (für IT-Security), DB InfraGO AG | Foto: Privat

## Werdegang:

1987: Start bei der DB

1988: Dualstudium an der FH des Bundes für Eisenbahnwesen

2001: MBA in der University of Bradford

In knapp 37 Jahren in den unterschiedlichsten Fach- und Führungspositionen in Vorstandsressorts, Geschäftsfeldern und Serviceeinheiten innerhalb der DB habe ich viel über die Wirkzusammenhänge unserer Leistungsprozesse gelernt und bin immer noch vom Systemverbund Bahn begeistert. Aktuell bin ich als Leiterin Awareness und Training für IT-Security der DB InfraGO AG tätig.

## Ich brenne für...

Empowerment – Ich liebe es, Menschen zu motivieren und zu entwickeln.

## Warum hast Du am Mentoringprogramm teilgenommen?

Im Jahr 2021 habe ich mich beworben, weil ich auf der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung war. Der Start des Programmes im März 2021 fiel dann komplett in meine Bewerbungsphase zu meinem aktuellen Job. Ich war sehr dankbar dafür, die Fragen zur Neupositionierung im vertrauensvollen Rahmen mit meiner Mentorin zu besprechen. Mit Christine Epler habe ich die für mich beste Mentorin bekommen, die ich mir hätte wünschen können. Sowohl ihre berufliche als auch menschliche Kompetenz haben unsere Zusammenarbeit zu etwas Besonderem gemacht – Dankeschön.

## Inwieweit hat es Dir etwas gebracht?

Unser Netzwerk ist für mich bis heute eine wahre Schatzkiste: Ambitionierte Frauen, die sich gemeinsam aufmachen, um mehr zu bewirken, fand ich faszinierend und motivierend zugleich. Zudem habe ich sehr von den hochkarätigen Weiterbildungsformaten profitiert, habe gelernt, mich noch klarer zu positionieren und noch stärker zu vernetzen.

## Wie engagierst Du Dich bei FbdB?

Da ich eine der Mitbegründerinnen des Netzwerks am Standort Frankfurt am Main bin, werden wir Feierlichkeiten zum 10-jährigen Jubiläum organisieren, trotz Ausgabenstopp. Ich bin der Meinung, dass wir unser Bestehen sichtbar machen und das auch gemeinsam feiern sollten.

## Was machst Du jetzt, um Frauen zu empowern?

Ich spreche die Mitgliedschaft in unserem Netzwerk bei jeder sich mir bietenden Gelegenheit proaktiv an. Zudem nutze ich den Netzwerkverteiler konsequent für die aktuell bei mir anstehenden Stellenausschreibungen, um gezielt Frauen für die IT anzusprechen. Als Mentorin bei DB Netz – 2024 bereits zum dritten Mal – möchte ich meinen Beitrag dazu leisten, um insbesondere jungen Frauen Mut zu machen, sich zu engagieren und ganz konkret auch über ihre Karriereentwicklung als Führungskraft nachzudenken.

„Ziele sind Träume mit einer Deadline.“

Napoleon Hill

# 1 Cross Company Mentoring

## Der Blick über den Tellerrand

An diesem unternehmensübergreifenden Programm speziell für Frauen in Führungspositionen, beteiligen wir uns als DB-Frauennetzwerk seit 2021. Jedes Jahr engagieren sich hier mindestens fünf Unternehmen für Cross-Company-Vernetzung und den Erfahrungsaustausch ihrer Führungs-Frauen. Wir bieten jährlich fünf Frauen die Möglichkeit, als Mentee in diesem Programm teilzunehmen und ebenso vielen DB-Führungskräften, als Mentor:in Mentees aus anderen Unternehmen zu unterstützen. Dabei stehen fachliches Wissen zur persönlichen oder beruflichen Weiterentwicklung im Fokus.

Das Projektteam, bestehend aus Vertreterinnen der beteiligten Unternehmen, stellt die Mentoringtandems zusammen. Mentor:in und Mentee haben nun Gelegenheit, Eindrücke aus ihrer Berufs- und Unternehmenswelt zu teilen und von dem Austausch, den Ideen und Inspirationen zu profitieren. Sie können das eigene Tun und die Arbeitsweise des eigenen Unternehmens reflektieren und daraus lernen.

Die Erfahrungen aus dem DB-internen Mentoringprogramm konnte das DB-Frauennetzwerk in dieses unternehmensübergreifende Angebot einbringen. Auch hier wird die gesamte Organisation ehrenamtlich von einem kleinen Team des Netzwerks geleistet.



CCM Teilnehmende, v.l.n.r.: Arlene Bühler, Charlotte Geyer, Angelika Heilmeyer, Britta Blahník, Sabrina Raiber, Ramona Fellner, Carmen Maria Parrino und Nicole Jung | Foto: Nicole Jung



Carmen Parrino mit Reiseberater R. Schmidt im August 2023, DB Vertrieb GmbH | Foto: Tim Schmidt

**Carmen Maria Parrino, Mentorin im CCM, DB Vertrieb GmbH Geschäftsführerin Vertrieb Nahverkehr:**

*“Ich bin immer wieder begeistert, wie wertvoll und bereichernd die Arbeit im CCM ist. Treu nach dem Schriftsteller Wilhelm Busch: „Also lautet der Beschluss, dass der Mensch was lernen muss!“ Und genau das passiert hier, wir lernen voneinander und miteinander, um gemeinsam zu wachsen.”*

## Mentor:innen der DB AG:

**Ellen Jana Adamczyk**

Leiterin Personal Führungskräfte Südost der DB InfraGo AG

**Ester Heckmann**

Leiterin Regionalbereich Süd DB InfraGO AG, Personenbahnhöfe

**Dr. Silke Janser**

Vorsitzende und Leiterin Marketing der Region Mitte der DB Regio AG

**Nicole Jung**

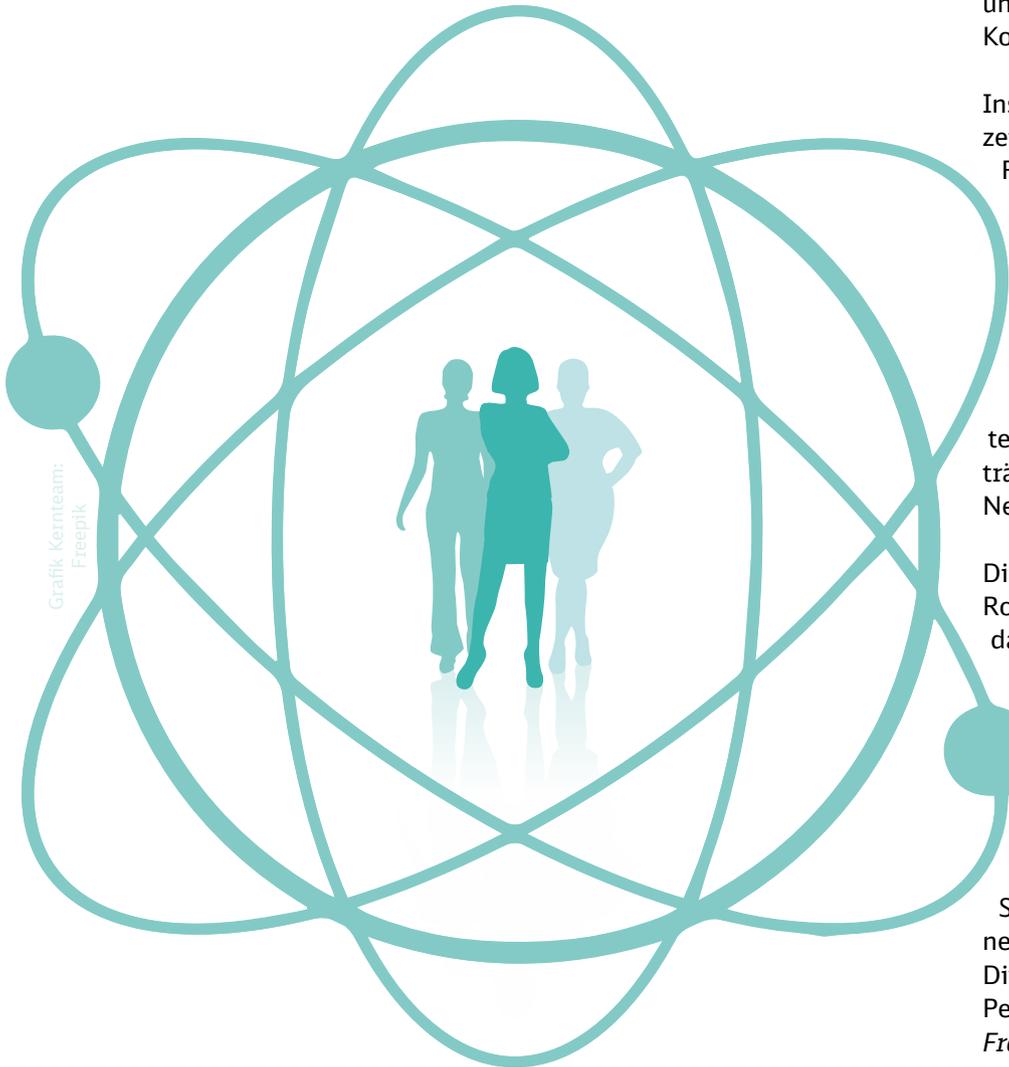
Leiterin Qualifizierung Bordservice der DB Fernverkehr AG

**Carmen Maria Parrino**

Geschäftsführerin Vertrieb Nahverkehr der DB Vertrieb GmbH

# Unsere Organisation – Das Kernteam

1



Grafik Kernteam:  
Freepik

Die Frauen im Kernteam des Netzwerks *Frauen bei der Bahn* bringen eine beeindruckende Vielfalt an Erfahrungen und Kompetenzen mit. Sie

sind zum Teil langjährige Mitarbeiterinnen der Deutschen Bahn aus verschiedenen Ressorts und Geschäftsfeldern und engagieren sich leidenschaftlich für die Gleichstellung

und Sichtbarkeit von Frauen im DB-Konzern.

Insgesamt besteht das Kernteam derzeit aus 12 Frauen. Einige haben das Frauennetzwerk von Anfang an mit aufgebaut. Andere wiederum sind in den letzten Jahren dazugekommen und bringen frische Impulse und Projektideen ein. Von der strategischen Planung über die Organisation von Projekten und Events bis hin zur technischen Unterstützung – jede der Kolleginnen trägt auf ihre Weise zum Erfolg des Netzwerks bei.

Diese engagierten Frauen haben ihre Rollen und Verantwortlichkeiten für das größte Mitarbeitenden-Netzwerk der DB definiert und arbeiten vertrauensvoll als Team zusammen. Sie kümmern sich um die Programmplanung, die Finanzierung und die Kommunikation, pflegen den Kontakt zum Top-Management – wie z. B. zum Schirmtandem und den Mentor:innen – und vertreten gegenüber dem Diversity-Management und anderen Personalbereichen die Positionen der *Frauen bei der Bahn*.

Ihnen ist eines gemeinsam: Sie setzen sich in besonderem Maße für die Gleichstellung der Frauen und eine Veränderung der Unternehmenskultur mit mehr Diversität ein.

# Unsere starken Macherinnen (1)



Foto: Sophie Weise-Meißner

## Britta Blahnik

Britta Blahnik, seit 2002 bei der Bahn, ist von Beginn an im Kernteam aktiv. Sie steht für die Kontinuität des Mentoringprogramms Frauen in Führung seit 2018 und steuert außerdem das unternehmensübergreifende Cross Company Mentoring. Weitere Schwerpunkte sind die strategische Planung und der regelmäßige Austausch mit den Stakeholdern. Ein Höhepunkt war für sie die Durchsetzung der 30-Prozent-Quote für Frauen in Führungsebenen. Britta möchte noch viele Kolleginnen für das Netzwerk begeistern, um Neues zu entwickeln und den Staffelstab der erfolgreichen Arbeit weitergeben zu können.

*„Ich möchte, dass Frauen sich vernetzen, sich gegenseitig unterstützen und in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung stärken.“*



Foto: Privat

## Franziska Fuchs

Franziska Fuchs ist seit 26 Jahren bei der Bahn und kennt die Anfänge des Frauennetzwerks, das 2014 aus dem Frauenstammtisch im Ressort des Vorstandsvorsitzenden entstanden ist. Als Gründungsmitglied hält sie die Fäden zusammen und begleitet die strategische Entwicklung des Netzwerks. Franziska kümmert sich um Organisation und Budget der vielfältigen Events und Projekte und betreut als Kommunikationsexpertin die internen und externen Kommunikationskanäle des Netzwerks.

*„Wir haben tolle Mitglieder mit vielfältigen Kompetenzen und damit riesige Ressourcen, um unser Unternehmen positiv zu gestalten.“*



Foto: Privat

## Katja Kühne

Katja Kühne, seit 2008 bei der Bahn, ist seit 2019 im Kernteam der *Frauen bei der Bahn*. Sie bringt sich strategisch ein, gestaltet das Mentoringprogramm gemeinsam mit Britta und Melanie und hatte die Idee und die Projektleitung für die Fahrt des ersten Female ICE 2022. Ihr Engagement wurde geweckt, als sie die Moderation der Feier zum 5-jährigen Jubiläum übernahm und sich für das Thema Gleichstellung begeisterte. Ihr Ziel für das Netzwerk ist die Verwirklichung von Parität auf allen Führungsebenen, um das Potenzial aller Mitarbeitenden zu berücksichtigen.

**„Mich begeistert, welche Kraft und welche Ideenvielfalt wir gemeinsam entwickelt haben.“**



Foto: Privat

## Melanie Kotek

Melanie Kotek, seit 25 Jahren bei der Bahn, hat sich von ihren Anfängen im Kundenmanagement bis hin zur heutigen Position als agile Führungskraft in der DB Akademie vielfältig engagiert, besonders für die Sichtbarkeit von Frauen. Nach der Teilnahme am Mentoringprogramm in 2019/2020 führte sie dies ins Kernteam des Frauennetzwerks, um direkt etwas zurückzugeben. Der Schwerpunkt ihres Engagements liegt bei der Durchführung und Weiterentwicklung des Mentoringprogramms, wo sie agile Methoden einbringt und sich leidenschaftlich für Frauen auf dem Weg zu Führungspositionen einsetzt.

**„Es gibt für jede Frau, die sich entwickeln möchte, auch eine gute Lösung. Und genau dabei möchte ich tatkräftig unterstützen.“**

- Anzahl Mitarbeitende  
Deutsche Bundesbahn: 245.960,  
davon 15.102 Frauen (6,1%)  
Deutsche Reichsbahn: 241.923,  
davon 74.611 Frauen (30,8%)
- 3. Oktober Deutsche Wiedervereinigung

- Die Frauenförderungsrichtlinie tritt bei der Deutschen Bundesbahn in Kraft
- März: Sabine Gröben wird Frauenbeauftragte bei der Deutschen Bundesbahn

## 30 Jahre Deutsche Bahn AG – 30 Jahre Gleichstellung aus Sicht der Frauen

Das Netzwerk *Frauen bei der Bahn* wurde im April 2014 ins Leben gerufen und begeht sein 10-jähriges Jubiläum. Doch ohne die Vorgeschichte der gesetzlich vorgegebenen Gleichstellung von Frauen im DB-Konzern wäre es nicht denkbar. Wir blicken daher auf „30 Jahre Deutsche Bahn AG“ zurück und auf die bewegenden Wendejahre davor. Wie erlebten die Frauen der ehemaligen Deutschen Reichsbahn und der Deutschen Bundesbahn die Gleichstellung in der noch jungen DB AG? Was war die Rolle der ersten Frauenbeauftragten? Wann gab es die ersten Frauen in Vorstand und Aufsichtsrat?

### Eisenbahnerinnen in Ost und West im Zuge der Zusammenlegung der Deutschen Reichsbahn und der Deutschen Bundesbahn

Mit dem Mauerfall 1989 und dem deutschen Einigungsvertrag vom 3.10.1990 begann auch für die beiden deutschen Eisenbahnen – die Deutsche Bundesbahn (DB) im Westen und die Deutsche Reichsbahn (DR) im Osten – eine Zeit der weitreichenden Umstrukturierungen. Ziel war es, die Bahnen technisch und organisatorisch zusammenzuführen. Seit Sommer 1990 befasste sich eine Regierungskommission damit.

1991 wurde die Frauenförderungsrichtlinie des Bundesministeriums des Inneren von 1986 bei der Bundesbahn in Kraft gesetzt. Es galt die Interessen der Frauen in die Veränderungsprozesse einzubringen und auf eine Erhöhung von Frauen in Führung hinzuwirken, um die Bahnen frauenfreundlicher aufzustellen.

Im März 1991 wurde die Psychologin Sabine Gröben zur ersten Frauenbeauftragten der Deutschen Bundesbahn berufen. In ihrer neuen Funktion hatte sie „unmittelbares Vortragsrecht beim Vorstand, Informationsrecht bei allen DB-Stellen über relevante Angelegenheiten und mit der Möglichkeit, Empfehlungen an Fachdienste zu richten.“ Die inhaltlichen Schwerpunkte der Frauenförderungsrichtlinie für den öffentlichen Dienst reichten von der Stellenausschreibung und Einstellung über Fortbildungsprogramme bis hin zur Teilzeitbeschäftigung und Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach einer Auszeit.

Sabine Gröben schreibt in einem Artikel der Zeitschrift „Die Bundesbahn“: „Die Frauenförderungsrichtlinie stellt eine brauchbare Arbeitsgrundlage für meine Tätigkeit dar. (...) Ziel dieser Aktivitäten ist, mehr Frauen einzustellen und mehr Frauen die Entwicklung in verantwortungsvolle Positionen zu ermöglichen.“

### Auf in den Westen

Viele gut ausgebildete Reichsbahnerinnen wanderten in den Wendejahren von Ost nach West. So sank der Frauenanteil bei der DR bis 1992 auf unter 30 Prozent und stieg bei der DB bis 1992 auf sieben Prozent – trotz des Personalabbaus bei beiden Bahnen.

Schnell zeigte sich, dass der Berufsalltag und das Selbstverständnis der Frauen in Ost und West sehr unterschiedlich

- Gesetz zum Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz ab dem 3. Lebensjahr
- Die Deutsche Bundesbahn wirkt als Gründungsmitglied des Forums Frauen in der Wirtschaft mit
- Juni: Dr. Sibylle Wolff wird Frauenbeauftragte bei der Deutschen Reichsbahn

waren. Für die in allen Tätigkeitsfeldern gut ausgebildeten und an weitgehende Gleichberechtigung gewöhnten Frauen im Osten gingen selbstverständliche soziale Rahmenbedingungen verloren. So wurden über 100 Betriebskindergärten der Reichsbahn aufgegeben, was das Ende der betriebsnahen Betreuung der Kinder bedeutete. Dies führte auch bei der Reichsbahn zu Beginn der 90er Jahre zu einem Anstieg an Teilzeitbeschäftigung.

Im Juni 1992 wurde Dr. Sibylle Wolff Frauenbeauftragte bei der Deutschen Reichsbahn.

*„Ab 1990 verschlechterten sich die beruflichen Chancen von Frauen drastisch. Kindertagesstätten der Deutschen Reichsbahn mussten aus Kostengründen geschlossen werden. Gut ausgebildeten Frauen wurde weniger zugetraut als gleich qualifizierten Männern. Folglich waren viele Mitarbeiterinnen verunsichert, wie sie unter den veränderten gesellschaftlichen Bedingungen beruflich und privat ihr weiteres Leben (und das ihrer Kinder) würden gestalten können. Jetzt hatten viele einfach Angst, gegenüber männlichen Kollegen und Führungskräften benachteiligt zu werden und ihren Arbeitsplatz zu verlieren.“*

Dr. Sibylle Wolff

Der Besorgnis der Reichsbahnerinnen wurde seitens des Personalressorts entgegengehalten, dass Eltern eine Ganztagsbetreuung für ihre Kinder angeboten werden könne. Gleichzeitig sei eine Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit ausgeschlossen.

In der Mitarbeiterzeitung „Wir“ ist 1993 in einem Artikel zu lesen: „Im vergangenen Jahr wurde einiges erreicht, um Be-

- Die Frauenbeauftragten geben ein Handbuch für Frauen bei der Bahn heraus
- Dezember: Das Gesetz zur Bahnreform wird mit Zustimmung von Bundestag und Bundesrat beschlossen

fürchtungen der Frauen zu zerstreuen und Probleme zu verringern: obwohl 102 Kindertagesstätten aus der DR-Trägerschaft an die Kommunen beziehungsweise freie Träger übergeben wurden, kann für jedes Eisenbahnerkind, dessen Eltern das wünschen, eine Ganztagsbetreuung angeboten werden.“

Die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED)<sup>1</sup> verzeichnete einen Anstieg von weiblichen Mitgliedern. Nach der Bildung einer einheitlichen Interessenvertretung für die Beschäftigten bei der Bundesbahn und Reichsbahn hatte sich der Anteil der in der GdED organisierten Frauen hier wesentlich erhöht. Mit der Wahl der Berliner Renate Toewe als erste Frau zum Geschäftsführenden Vorstand (GV) trug der Beirat im Mai 1991 dem hohen weiblichen Mitgliederanteil Rechnung.

### Das Handbuch „Mit Plan und Perspektive“ für alle Mitarbeiterinnen

1993 gaben die Frauenbeauftragten das Handbuch "Mit Plan und Perspektive – Ein Handbuch für die Frauen bei der Bahn" heraus. Dieses enthielt „eine Zusammenstellung von Gesetzen, Verordnungen und tariflichen Bestimmungen, die überwiegend oder ausschließlich auf Frauen anzuwenden sind“.



„Artikel „Was machen eigentlich die Frauenbeauftragten?“ in der Mitarbeiterzeitung "Deine Bahn", Ausgabe 05/1993, Historische Sammlung DB AG



- Der Frauenanteil bei der Deutschen Bahn in Deutschland liegt bei 20,2 Prozent
- Januar: 2. Stufe Bahnreform - unter dem Dach einer Holding Ausgründung von 5 Einzelgesellschaften
- Januar: Dagmar Haase wird Vorständin bei DB Netz AG und Birgit Gantz-Rathmann wird Vorständin bei DB Cargo AG

waren Ende 1994 bei der DB AG nur noch 301.936 Eisenbahner:innen beschäftigt, ein Rückgang von über 40 Prozent!

Die Restrukturierungsmaßnahmen wurden von der Gewerkschaft der Eisenbahner in Deutschland (GdED), der Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL) und dem Beamtenbund mitverhandelt. Mit dem „Prinzip der sozialen Partnerschaft“ bestand die Zusage, bis 1998 keine betriebsbedingten Entlassungen vorzunehmen. Mit Abfindungsangeboten, Frühpensionierung, natürlicher Fluktuation und einer eigenen Vermittlungsgesellschaft sollte der Personalabbau möglichst sozialverträglich vollzogen werden.

Insgesamt reduzierte sich die Anzahl der Frauen von 99.755 bei beiden Bahnen bis 1994 um über 50 Prozent auf nur noch 47.705 bei der DB AG. Davon waren fast ausschließlich die Frauen der Reichsbahn betroffen. Viele von ihnen sahen aufgrund der fehlenden Kinderbetreuung keine Möglichkeit mehr, Vollzeit oder im Schichtdienst zu arbeiten und bevorzugten die Abfindungen. Der Frauenanteil der Deutschen Bundesbahn von 1989 mit 15.802 – fast ausschließlich Beamtinnen (häufig in Teilzeit) blieb dabei annähernd konstant.

### Erster Vorstand und Aufsichtsrat der DB AG

Im ersten Vorstand der Deutschen Bahn AG gab es am 1. Januar 1994 keine weiblichen Vorstandsmitglieder. Heinz Dürr wurde Vorstandsvorsitzender und hatte diese Funktion bis 1997 inne.

Mit der Gründung musste auch ein Aufsichtsrat gebildet werden. Unter seinen 20 Mitgliedern waren zwei Frauen vertreten: Erika Albers und Marlies Helling als erste Aufsichtsrätinnen der Arbeitnehmerseite.

- April: Erster bundesweiter Töchter-Tag, später Girls Day
- Gesetz zur Durchsetzung der „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in der Bundesverwaltung
- Freiwillige Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Bundesregierung und Wirtschaft

*„Mir wurde heiß und kalt, als ich erfuhr, dass mich meine Gewerkschaft als Mitglied des Aufsichtsrates der neu gegründeten Deutschen Bahn AG (DB AG) bestellen wird. So wurde ich 1994 die Quotenfrau im ersten Aufsichtsrat der DB AG.“*

Erika Albers

### Gleichstellung als Vorstandsbeschluss

Im Juni 1994 trat das 2. Gleichstellungsgesetz in Kraft, bei dem es um eine Reform des 1957 beschlossenen Gleichberechtigungsgesetz ging. Das Gesetz beinhaltete u. a. das Verbot der Benachteiligung wegen des Geschlechts im Arbeitsleben. Weitere nachfolgende Gesetze wie das Frauenförderungsgesetz, das Beschäftigtenschutzgesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung und das Bundesgremienbesetzungsgesetz waren darin enthalten. Letzteres regelte in Paragraph 7(2) die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes.

Im gleichen Jahr folgte ein Vorstandsbeschluss der DB AG mit einer Konzernrichtlinie zur Umsetzung von Chancengleichheit u. a. mit folgenden Inhalten:

- Gleiche Gehaltsbedingungen für Frauen und Männer,
- Arbeitsbedingungen, die es Frauen ermöglichen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten gleichberechtigt wahrzunehmen,
- Schaffen gleicher Möglichkeiten für Mütter und Väter, Beruf und Familie zu verbinden.

Diese Schwerpunkte zur Frauenförderung flossen 1994 erstmals auch in das Tarifvertragswerk der DB ein. 1995 nahmen die Frauenbeauftragten der ehemaligen Direktionen

## 2002

- April: Birgit Reinhardt wird Konzernbeauftragte für Chancengleichheit
- Die DB startet einen „Familienservice“ zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung
- Tarifvertrag zur Regelung alternierender Telearbeit

## 2004

- Das Projekt Women in Rail (WiR) startet auf EU-Ebene

als „Beauftragte für Chancengleichheit“ ihre Tätigkeit in den im Zuge der Bahnreform gebildeten Geschäftsbereichen auf.

1998 wurde Birgit Reinhardt, die als ehemalige Reichsbahnerin aus Leipzig mit ihrer Familie bereits 1995 den Wechsel ins Rhein-Main-Gebiet gewagt hatte, zur Beauftragten für Chancengleichheit beim Güterverkehr ernannt. Joanna Jost hatte diese Funktion bereits aus Bundesbahnzeiten inne. Diese Doppelbesetzung hatte die Geschäftsführerin Personal des Geschäftsbereichs Güterverkehr, Birgit Gantz-Rathmann, ermöglicht. Es war wichtig, ein Bewusstsein für die zwar im Tarifwerk geregelte, aber noch nicht im Alltag gelebte Chancengleichheit für Frauen zu schaffen und auf den großen Handlungsbedarf aufmerksam zu machen.

In der Konzernleitung wurde 1998 die Funktion der "Beauftragten für Chancengleichheit im DB-Konzern" als Stabsstelle direkt beim Personalvorstand angesiedelt. Auch in den Dienstleistungszentren und über 20 Tochtergesellschaften der DB AG wurden Beauftragte und Ansprechpartner:innen eingesetzt.

### 1999 Bahnreform Stufe 2: Erstmals zwei Frauen in den Vorständen

Mit der Umsetzung der zweiten Stufe der Bahnreform wurde die DB AG am 1. Juni 1999 unter dem Dach einer gemeinsamen Holding in fünf Einzelgesellschaften aufgeteilt: DB Netz AG, DB Station&Service AG, DB Reise und Touristik AG (später Fernverkehr), DB Regio AG sowie DB Cargo AG.

In zwei dieser Konzernunternehmen gab es bereits ab 1999 die ersten Frauen mit Vorstandsverantwortung. Dagmar Haase wurde Vorständin für Marketing, Vertrieb und Trassen-

management der DB Netz AG und Birgit Gantz-Rathmann Vorständin Personal und Recht der DB Cargo AG.

Die Volkswirtin Dagmar Haase hatte 25 Jahre Berufserfahrung bei der Bahn, bevor sie 1996 Bereichsleiterin Marketing und Vertrieb im Geschäftsbereich Netz wurde. Dem folgte bei der Gründung der DB Netz AG 1999 die Berufung zur Vorständin Marketing, Vertrieb und Trassenmanagement. Diese Funktion nahm sie bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand Mitte 2010 wahr.

*„Viele Jahre war ich in Leitungsgremien die erste und einzige Frau. Das war sicher für manch einen Gesprächspartner ungewohnt und eine neue Erfahrung. Wenn ich mich in großer Runde zu Wort meldete, erhielten die Äußerungen oft ein viel zu starkes Gewicht und wurden gleichzeitig zur grundsätzlichen Beurteilung von Frauen in Führungspositionen herangezogen – das wäre bei vergleichbaren Kommentaren von männlicher Seite niemandem eingefallen.“*

Dagmar Haase

Birgit Gantz-Rathmann begann am 1. Februar 1997 als Geschäftsführerin Personal und Recht bei der DB Cargo. Die Juristin war zuvor Staatssekretärin im Sozialministerium Niedersachsen und kam als Quereinsteigerin in den DB-Konzern.

Sie sei in einer reinen Männerwelt gestartet, was sie anfangs verblüffte, berichtet Birgit Gantz-Rathmann. Als eine ihrer ersten Personal-Maßnahmen initiierte sie ein Mentoringprogramm für weibliche Trainees. Es sei damals gar nicht so schwer gewesen, qualifizierte junge Frauen für die DB Cargo zu gewinnen, vor allen Dingen nicht in den Bereichen Marketing und Personal. Doch wenn es um den Einsatz in den

## 2005

- März: Margret Suckale wird als erste Frau in den Konzernvorstand berufen
- Die Ombudsstelle der DB wird eingerichtet

## 2006

- Gründung von "FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V."
- Juni: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) tritt in Kraft
- Gründung der Charta der Vielfalt unter der Schirmherrschaft der damaligen Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel

Niederlassungen ging, benötigten die Trainees Unterstützung im Umgang mit der von Männern geprägten Arbeitswelt.

*"Für die Trainees war es mitunter ein Kulturschock, wenn sie in der Produktion die Arbeit aufnahmen. Da waren Pin-up-Fotos durchaus üblich."*

Birgit Gantz-Rathmann

Das gab den Ausschlag, das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufzuarbeiten. Im Jahr 1999 waren die beiden Beauftragten für Chancengleichheit Birgit Reinhardt und Joanna Jost konzeptionell an einem Seminar zur Prävention von sexueller Belästigung beteiligt, welches sie gemeinsam mit den Tarifpartnern erarbeiteten. Das begleitende Handbuch definierte erstmals die Formen sexueller Belästigung für die DB.

Birgit Gantz-Rathmann wechselte 2001 in die Zentrale der Deutschen Bahn AG nach Berlin und wurde Leiterin Soziales, Gesundheit, Chancengleichheit im Personalressort. Im April 2002 ging auch Birgit Reinhardt nach Berlin und wurde Konzernbeauftragte für Chancengleichheit. Ihr erstes Engagement galt der betrieblichen Kinderbetreuung.

*„Gemeinsam mit Frau Reinhardt habe ich die Idee entwickelt, dass es vielleicht besser wäre, aufgrund auch der schwierigen Situation vieler Beschäftigten im Schichtdienst etc., hier passgenaue Modelle zu finden, einen Familienservice anzubieten. Die hatten zwar keine Kindergärten, aber sie haben beraten und vermittelt. Den Vertrag haben wir dann geschlossen.“*

Birgit Gantz-Rathmann

Im September 2002 wurde ein Familienservice beauftragt, der konzernweit Eltern bei der Suche nach einer Kinderbetreuung unterstützte. Seit der Abwicklung der Kitas der ehemaligen Reichsbahn Anfang der 90er Jahre gab es konkreten Handlungsbedarf für die Ganztagsbetreuung von Kleinkindern. Eine gesetzliche Regelung fehlte.

### 2003 – Die Deutsche Bahn wird internationaler

2003 kaufte die Deutsche Bahn die Stinnes AG mit der weltweit agierenden Schenker AG. Von nun an wurde auch der weltweite Frauenanteil des DB-Konzerns in den Geschäftsberichten ausgewiesen. Dieser lag 2004 mit Schenker bei 17,6 Prozent.

Im Jahr 2004 startete das Projekt „Women in Rail (WiR)“, welches die Europäische Kommission ins Leben gerufen hatte. Erstmals tauschte sich hier die „Gemeinschaft der Europäischen Bahnen und Infrastrukturgesellschaften (CER)“ und die „Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF)“ zum Thema Gleichstellung von Frauen aus. Die Deutsche Bahn war von Anfang an beteiligt. Die Konzernbeauftragte für Chancengleichheit Birgit Reinhardt vertrat hier die Arbeitgeberseite. Die Gewerkschaft TRANSNET – heute die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) – entsandte ebenfalls eine Kollegin.

Die Teilnahme der Bahnen an den Arbeitsgruppen war freiwillig und nicht jede Geschäftsführung war von der Notwendigkeit überzeugt, sich des Themas Gleichstellung anzunehmen. Auch die gesetzliche Grundlage der Staaten zu allgemeinen Frauenrechten war sehr unterschiedlich ausgeprägt. Im ersten Schritt sollte eine Bestandsaufnahme zur Situation der Frauen bei den europäischen Eisenbahnen erfolgen, was

- September: Abschluss der Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Die Deutsche Bahn unterzeichnet die Charta der Vielfalt

auf Grund der unterschiedlichen Datenlage kompliziert war. Für Birgit Reinhardt war es das Wichtigste, generell mit dem Austausch zu beginnen und die Situation bei den Bahnen zu analysieren.

*„Die erste Initiative war, mit den Geschäftsführenden der einzelnen Bahnen in Europa, die an dem Projekt beteiligt waren, und den Gewerkschaften ins Gespräch zu kommen. Das waren überwiegend Männer, denen wir unsere Argumente darlegten.“*

Birgit Reinhardt

Im Rahmen dieses seit 2004 andauernden Dialogs entstand 2005 der Schlussbericht zum Europäischen Projekt „Repräsentation und eine bessere Integration von Frauen in den verschiedenen Berufen des Eisenbahnsektors“. Zwei Jahre darauf präsentierten die CER und ETF dann die gemeinsame Empfehlung zu einer „Besseren Vertretung und Integration von Frauen im Eisenbahnsektor“. Im Jahr 2012 wurde schließlich der „WiR – Women in Rail, Leitfaden der guten Praxis und ihrer Umsetzung“ veröffentlicht. Dieser sollte die im Sektor tätigen Unternehmen darüber informieren, was andere Eisenbahnunternehmen und verwandte Branchen bereits taten und den Dialog weiter fördern.

### 2005 – Margret Suckale als erste Frau in den Konzernvorstand der DB AG berufen

Erstmals wurde mit Margret Suckale im März 2005 eine Frau in den seinerzeit 8-köpfigen Konzernvorstand der DB AG berufen. Sie war seit 1997 im DB-Konzern für den Rechtsbereich verantwortlich und übernahm später in Personalunion die Leitung der Zentralen Stäbe des Konzerns. Margret Suckale war von März 2005 bis Mai 2009 Personalvorstän-

din der DB AG bzw. der DB Mobility Logistics AG. Öffentlich wahrgenommen wurde sie als Verhandlungsführerin der Bahn in schwierigen Tarifverhandlungen während ihrer Amtszeit. Laut Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) vom 23. September 2008 war sie lange die einzige Frau unter den rund 550 Vorstandsmitgliedern der hundert umsatzstärksten deutschen Unternehmen.



1997: Margret Suckale Konzernvorstand Personal 2005 bis 2009, Historische Sammlung, DB AG | Foto: Hartmut Reichel

*„Als ich am 1. Januar 1997 als Leiterin Recht zur Deutschen Bahn kam, gab es keine Frauen im Vorstand und nur wenige weibliche Konzernführungskräfte. Dennoch habe ich von Anfang an eine große Offenheit gespürt. Was die Themen angeht, so haben wir auch damals schon einiges für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tun können. Flexiblere Arbeitszeitmodelle, Jobsharing, Trainings und Zielvorgaben, um nur einiges zu nennen. Auch der damalige Vorstandsvorsitzende Hartmut Mehdorn hat die Themen „Frauen in Führungspositionen“ und „Vereinbarkeit“ sehr unterstützt und brachte dies immer wieder intern und extern zum Ausdruck. Das war enorm wichtig.“*

Margret Suckale

### Engagement für die Charta der Vielfalt

Unter der Schirmherrschaft der damaligen Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel startete 2006 die Initiative „Charta der Vielfalt“. Die Unterzeichnung der Charta ist bis heute für

- Der Frauenanteil bei der Deutschen Bahn in Deutschland liegt bei 20,8 Prozent

- Die Deutsche Bahn erhält den Nachhaltigkeitspreis des Total E-Quality Awards
- Mit der Strategie „DB 2020“ werden erstmalig Ziele für die Erhöhung des Frauenanteils festgelegt
- Gründung von Charta der Vielfalt e. V.

Unternehmen eine Selbstverpflichtung zu Vielfalt, Toleranz, Fairness und Wertschätzung in der Arbeitswelt.

Im Juni 2008 unterzeichnete Margret Suckale zusammen mit der Staatsministerin Maria Böhmer die Charta für die Deutsche Bahn.

In der Urkunde heißt es: „Die Umsetzung der Charta der Vielfalt in unserem Unternehmen hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren unabhängig vom Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potentiale schafft wirtschaftliche Vorteile für unser Unternehmen.“

2010 war die Deutsche Bahn Gründungsmitglied des Vereins Charta der Vielfalt e. V. In den ersten Jahren war Birgit Reinhardt im Vorstand der Charta der Vielfalt und trug zur formalen Ausgestaltung bei. Im März 2011 wurde Aletta Gräfin von Hardenberg zur ersten Geschäftsführerin berufen.

Die Zeitung „Der Tagesspiegel“ berichtete im selben Jahr über die Charta der Vielfalt: „Birgit Reinhardt, selbst im Vorstand der Charta der Vielfalt, ist Schnittstelle zwischen der Deutschen Bahn AG und anderen Unternehmen, wie der Deutschen Telekom oder der Fraunhofer Gesellschaft und bearbeitet das Thema innerhalb der Firma. „Unsere Kunden sind vielfältig und so soll auch unsere Belegschaft möglichst vielfältig sein. Wenn wir als großes, internationales Unternehmen keine Mitarbeiter mit Migrationshintergrund – ob



Die von der Deutschen Bahn unterschriebene Charta der Vielfalt von 2008 und 2020, Diversity Management (HRS)  
Foto: DB AG

aus Europa oder anderen Ländern – hätten, wäre das schwierig“, sagt Birgit Reinhardt. „Sie sind gut qualifiziert und in allen Bereichen der Bahn zu finden. Trotzdem sei es immer wieder wichtig, etwa durch Trainings, Vorurteile abzubauen und Vielfalt in Unternehmen weiter zu fördern.“

2007 trat die erste freiwillige Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung (RKBV) zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Kraft.

Darin wurden erstmals

Regelungen für die „Planung zur Rückkehr und Begleitung während Mutterschutz und Elternzeit“ getroffen. Die Tarifpartner hatten u. a. einen Anspruch auf eine Kinderbetreuung für die Zeit einer Fortbildung während der Elternzeit vereinbart. Dies galt aber nur im Rahmen des Wiedereingliederungsprogramms. Ab dem Wiedereinstieg war die Kinderbetreuung der Selbstorganisation der Familien überlassen.

Unter dem 2009 ernannten Vorstandsvorsitzenden Dr. Rüdiger Grube begann 2010 mit der Strategie „DB 2020“ auch eine neue Personalpolitik. Erstmals seit 1994 wurde wieder verstärkt Personal eingestellt. Auch die Erhöhung des Frauenanteils und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf waren Teil der Strategie.

- November: Das Programm „Diversity – Vielfalt in Führung“ startet



Konzernvorstand der DB Mobility Logistics AG im Jahr 2013 mit dem Logo der Strategie DB 2020 | Foto: Max Lautenschläger

keit von Familie und Beruf sicherstellen sollen“, liest man 2014 in einer Studie zur Bahnreform<sup>2</sup>.

2010 erhielt die Deutsche Bahn den Nachhaltigkeitspreis Total E-Quality Award des gleichnamigen Vereins. Die DB hatte sich seit 1998 regelmäßig für das Prädikat beworben und die Auszeichnung bereits mehrmals erhalten. Für die Bewerbung mussten Personalstrategien und Maßnahmen zur Frauenförderung und deren Monitoring dargelegt werden. Dabei lag der Fokus noch immer auf der grundsätzlichen Haltung des Unternehmens zur Chancengleichheit von Frauen und deren Nachhaltigkeit.

Im November 2011 startete das Konzernprogramm „Diversity – Vielfalt in Führung“ des Personalressorts unter der Leitung von Christina Arndt, der damaligen Geschäftsführerin der DB Akademie. In Workshops hatten Kolleg:innen aus unterschiedlichsten Bereichen des Konzerns und unterschiedlichen Führungsebenen gemeinsam überlegt, was zur Steigerung des Frauenanteils in Führung und zu mehr Akzeptanz von Vielfalt beitragen könnte. Als Konzernbeauftragte für

- Das DB-interne Ferienprogramm „RasselBAHNde“ in Berlin startet
- Erste Frauen-Stammtische finden in Berlin und Frankfurt statt
- November: Start des Mentoringprogramms "Karriere mit Kindern"
- Dezember: Einrichtung der Organisationseinheit Diversity-Management

Chancengleichheit unterstützte Birgit Reinhardt bei der Ausgestaltung und Steuerung des Projekts und leitete das Teilprojekt „Potentiale stärker binden“. Ellen Petersson, zu der Zeit Leiterin in der Konzernorganisation, übernahm die Teilprojektleitung zum Thema „Arbeit innovativ organisieren“.

*„Ich war von Ende 2011 bis Ende 2012 in dem HR-Programm „Diversity – Vielfalt in Führung“. In dem Projekt ging es tatsächlich darum: um Vielfalt. Also um Fragen wie beispielsweise: Wie kriegen wir mehr Perspektiven, wie kriegen wir mehr Frauen in Führungspositionen? Und wie machen wir das Unternehmen attraktiver?“*

Ellen Petersson

Die Arbeitsgruppen arbeiteten innerhalb eines Jahres die Ziele und Handlungsfelder für mehr Vielfalt heraus und brachten erste Maßnahmen auf den Weg. Man hatte auch klare Zielwerte bis 2015 formuliert: 20 Prozent Frauenanteil insgesamt und 25 Prozent Frauen in Führung sollten erreicht werden.

Als Folge entstand beispielsweise das Ferienprogramm „RasselBAHNde“. Auch das Mentoringprogramm „Karriere mit Kindern“ wurde auf den Weg gebracht, was 2012 startete. Das Programm wurde von Birgit Reinhardt in Kooperation mit der Deutschen Telekom und der DB mit der Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V. (EAF) aufgesetzt und durchgeführt. Auch zum Thema Teilzeit in Führung wurden in Ellen Peterssons Arbeitsgruppe erste Rahmenbedingungen definiert.

Der Konzern war bestrebt, im Rahmen der Strategie „DB 2020“ die Attraktivität als Arbeitgeberin und die Mitarbei-

- August: Mit dem neuen Kinderförderungsgesetz (KiFöG) gibt es einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder vom vollendeten ersten bis zum vollendeten dritten Lebensjahr
- September: Rahmenkonzernvereinbarung zur Vereinbarung von Beruf, Familie und Biografie

terzufriedenheit zu erhöhen. Am 1. Dezember 2012 wurde die Organisationseinheit Diversity-Management direkt unterhalb des Konzernvorstands Personal eingerichtet, Leiterin wurde Anette von Wedel-Gödens. Zum Team zählte auch die Konzernbeauftragte für Chancengleichheit Birgit Reinhardt. Das Ziel dieser Funktion war die nachhaltige Verankerung von Vielfalt in Kultur und Prozessen im DB-Konzern auf nationaler und internationaler Ebene.

### Erste Stammtische bereiten den Weg für das DB-Frauenetzwerk

Im Juli 2012 startete Daniela Klenke, Leiterin des Protokolls, eine Initiative zur Vernetzung von Frauen im Ressort des Vorstandsvorsitzenden (G-Ressort) und übernahm die Koordination. Sie lud circa alle 2 Monate zur Mittagszeit zum G-Frauenstammtisch in Berlin oder Frankfurt ein. Ziel war es, sich stärker innerhalb des Ressorts zu vernetzen, Themen zu diskutieren und mehr voneinander zu erfahren. Interessante Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Politik und natürlich aus dem DB-Konzern wurden eingeladen und berichteten über ihren Werdegang und ihre Erfahrungen.

Der damalige Vorstandsvorsitzende Dr. Rüdiger Grube war ebenfalls zu Gast. Er ermunterte die Kolleginnen ausdrücklich zur Vernetzung und unterstützte den G-Stammtisch. Auch Angebote und Trainings zur persönlichen Weiterentwicklung im DB-Konzern wurden im Rahmen der Veranstaltungen vorgestellt.

Im April 2013 initiierte Ellen Petersson auf der Social-Media-Plattform Xing die Gruppe "Frauen bei der Bahn" für den direkten, ressortübergreifenden Austausch von Kolleginnen untereinander.

- Der Frauenanteil bei der Deutschen Bahn in Deutschland liegt bei 22,8 Prozent
- April: Gründung des Netzwerks Frauen bei der Bahn

*„Wir haben uns Frauen bei der Bahn genannt und so hieß dann auch unsere Xing-Gruppe. Nach einem Jahr hatten wir schon gut 200 Teilnehmerinnen erreicht und waren stolz wie Bolle.“*

Ellen Petersson

DB-intern wurden weitere Schritte zur Gleichstellung unternommen: Im September 2013 wurde mit den Tarifpartnern die überarbeitete Rahmenkonzernvereinbarung „Vereinbarung von Beruf, Familie und Biografie“ unterzeichnet. Die Aktualisierung griff nun auch die Kinderbetreuung im Berufsleben und das Thema Pflege von Angehörigen auf. Kooperationspartner wurde die Stiftungsfamilie BSW & EWH. Die Vermittlung von Kitaplätzen erfolgt nach festgelegten Vergabekriterien des Härtefall-Grades in eine Vertrags-Kita in acht großen Standorten in Deutschland.

### 2014 gründen die Frauen bei der Bahn ihr Netzwerk

Im März 2014 schrieben Daniela Klenke und Ellen Petersson gemeinsam eine E-Mail an alle G-Stammtisch-Mitglieder und weitere interessierte Kolleginnen und luden zum ersten Stammtisch der *Frauen bei der Bahn* ein. Der Kick-off fand am 28. April 2014 in Berlin statt und gilt heute als offizieller Start des DB-Frauennetzwerks. Etwa 40 Frauen, überwiegend Berlinerinnen, folgten der Einladung in den DB-Tower am Potsdamer Platz.

*„Mein Beweggrund, warum ich das Netzwerk ins Leben gerufen habe, lag in meinem persönlichen Wunsch, dass Frauen sich unterstützen, voneinander lernen, sich stärken und kollegial vorwärtsbringen – und somit tatsächlich ein Netzwerk bilden.“*

Ellen Petersson

- Mai/Juni: Erstes Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) mit dem Ersten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG I) tritt in Kraft

- Januar: 1. Internationale Managerinnenkonferenz der obersten Führungskräfte
- Ronald Pofalla wird Schirmherr des DB-FrauenNetzwerks

Viele dieser, sich schon vorher in den verschiedenen Netzwerken engagierenden Frauen, nahmen die Idee von Ellen Petersson positiv auf und folgten dem Aufruf. In Berlin wurde ab Mai 2014 ein regelmäßiger Mittagstammtisch – immer am ersten Montag im Monat – organisiert. Die *Frauen bei der Bahn* luden zu den Netzwerktreffen nun auch Gäste ein und die Anzahl der Mitglieder stieg langsam, aber stetig an.

Ab Herbst 2015 folgten eine Reihe von Workshops, in denen die Ziele und die Ausrichtung der *Frauen bei der Bahn* diskutiert wurden. Es gründeten sich Arbeitsgruppen, die Maßnahmen zur Kommunikation und zum inhaltlichen Programm entwickelten und es bildete sich ein erstes Kernteam von Koordinatorinnen für die Veranstaltungen. Auch eine Vision für die Ziele und das Miteinander wurde ausgearbeitet. Es entstand der Claim „Frauen bei der Bahn – Farbe und Erfolg“.

### Ein Schirmherr wird gefunden

Am 1. Januar 2015 wurde Ronald Pofalla Konzernbevollmächtigter. Im April 2016 war er zu Gast bei den *Frauen bei der Bahn* in Berlin. Im Newsletter der *Frauen bei der Bahn* ist zu lesen:

„Im Frühjahr (2016) war Ronald Pofalla bei unserem Netzwerktreffen in Berlin zu Gast. Im Anschluss stellten wir ihm die Frage, ob er die Schirmherrschaft für unser Netzwerk übernehmen würde. Im Oktober bestätigte Ronald Pofalla die Schirmherrschaft und den vom Frauennetzwerk vorgestellten Maßnahmenplan. Erstes Projekt, das 2017 umgesetzt werden soll, ist der Aufbau eines Mentoringprogramms für Frauen.“ Ronald Pofalla erfüllte seine Rolle

**KONZERN**  
DB WELT (Nr. 22 | Dezember 2016)

## KAFEEKRÄNZCHEN UND MÄNNER-BASHING SIND TABU

Frauen bei der Bahn stärkt Mitarbeiterinnen in allen Bereichen

BERLIN | Es werden immer mehr: 650 DB-Mitarbeiterinnen gehören zum selbstorganisierten Netzwerk „Frauen bei der Bahn“. Am 19. November trafen sie sich in Berlin. Dort wurden Ideen für ein Mentoring-Programm entwickelt. Franziska Fuchs, Europapolitik, DB-Konzern: „Das Frauennetzwerk unterstützt meine Arbeit sehr, weil wir gemeinsam absichts von Hierarchien viel bewegen können. Wir haben vielfältige Visionen, die wir im nächsten Jahr mit Leben erfüllen werden.“ Ellen Petersson, DB-Konzern, Strategie, hatte das Netzwerk im April 2014 gegründet: „Wir wollen Frauen sichtbar machen, ihnen eine selbstbestimmte Plattform geben. Was wir nicht wollen: Kaffeekränzchen und Männer-Bashing.“

**Anfangen hatte alles mit einem Berliner Stammtisch.** Das sich daraus etablierende Netzwerk organisiert sich seit Oktober 2015 in verschiedenen Arbeitsgruppen, etwa Kommunikation und Förderung oder Karriere gestalten und Kompetenzsteigerung. Nach den Berliner Anfängen treffen sich heute Frauen in ganz Deutschland geschäftsfeldübergreifend, um von ihren Erfahrungen zu profitieren. Sie tauschen sich über den Job, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die Karriereplanung, aber auch über DB-spezifische Themen aus. Ihr Ziel ist es, Frauen im Konzern zu fördern und sichtbar zu machen. Dafür gibt es neben auch Business-Lunches oder Impulsvorträge mit Gästen aus Politik, Wirtschaft und Bildung. Auch DB-Vorstände und Führungskräfte berichten aus ihrem Alltag.

„Mit ihrer Vision „Frauen bei der Bahn – Farbe und Erfolg“ und einem neu entwickelten Logo schaffen sich die DB-Frauen eine eigene Identität. Auch 2017 werden Treffen in Städten wie Berlin, Frankfurt (Main), Duisburg und anderen Orten stattfinden. „Unser Netzwerk hat das Laufen gelernt“, freut sich Petersson.

Seit Oktober ist DB-Vize und Ronald Pofalla Schirmherr des Netzwerks „Frauen bei der Bahn.“

**Wie kann ich dem Netzwerk beitreten?**

Interessierte Frauen können sich über frauen@netzschebahn.com anmelden oder der deutschsprachigen Gruppe „Frauen bei der Bahn“ auf Xing beitreten. Auch im Social Intranet „DB Places“ gibt es mit der Community „Frauen bei der Bahn“ einen Plattform zum Austausch. Ein regelmäßiger Newsletter informiert seit Januar über alle Netzwerktreffen und aktuelle Entwicklungen.

„Kaffeekränzchen und Männer-Bashing sind tabu“ DB Welt, Ausgabe 12/2016

mit viel Engagement bis zu seinem Ausscheiden aus dem Konzern am 30. April 2022.

Die Mitgliederzahl stieg weiter, Ende 2016 hatten sich gut 650 Frauen angemeldet. Regionale Stammtische wurden in Hamburg, München, Karlsruhe und Rhein-Ruhr gegründet.

- Juli: Das Entgelttransparenzgesetz tritt in Kraft
- Dezember: Auflösung der Organisationseinheit Diversity-Management im Personalressort

- 8. März: Start des Mentoringprogramms des DB-Frauen-netzwerks

### Ein Programm mit Strahlkraft: Das Mentoring der Frauen bei der Bahn

Zum Weltfrauentag am 8. März 2018 startete der erste Jahrgang des Mentoringprogramms mit je 20 Mentees und Mentor:innen der Top-Führungsebene. Vorausgegangen war eine intensive Konzeptphase im Kernteam. Hier brachte Birgit Reinhardt ihre jahrelange Erfahrung ein und entwickelte das Grundkonzept, das speziell auf die Entwicklung von Potentialträgerinnen zugeschnitten war. Auf dieser Basis wurde das Programm dann in den Folgejahren weiterentwickelt.

Über den Zeitraum von einem Jahr sollen sich die Mentees und Mentor:innen regelmäßig treffen und zu konkreten beruflichen Fragen austauschen können. Daneben würde es zentrale Veranstaltungen geben, in denen die Mentees ihren persönlichen Auftritt, ihre Leistung und Wirkung mit Unterstützung von kompetenten Trainern verbessern könnten, hieß es in der Ankündigung des Bewerbungsstarts im Newsletter der *Frauen bei der Bahn*.

*„Hier bringen wir 20 unserer weiblichen Mentees mit 20 Mentor:innen aus dem oberen Management, darunter übrigens auch viele Männer, zusammen. Auf diesem Wege wollen wir den Frauen die Möglichkeit geben, praktischen Erfahrungsaustausch zu betreiben und Wege in Führungspositionen kennenzulernen.“*

Britta Blahnik

### Diversity wird Personalstrategie

Im Januar 2018 wird Martin Seiler Vorstand Personal und Recht DB AG. Im Mai 2018 ist er erstmals zu Gast beim Netzwerktreffen in Berlin. *Die Frauen bei der Bahn* überreichten ihm zum Abschluss eine Wunschliste für die zu-



Das Organisationsteam für die Auftaktveranstaltung des Mentoringprogramms 2020, v.l.n.r.: Christine Fresenborg, Angelika Heilmeier, Grit Schöne, Katja Kühne, Svea Schilling (knieend), Melanie Kotek, Birgit Reinhardt, Heidrun Ansrage, Andrea von Finckh, Britta Blahnik, Franziska Fuchs, Eva-Katharina Lohmüller | Foto: FdbB

künftige Zusammenarbeit. Ein zentraler Wunsch war der regelmäßige und direkte Austausch mit ihm und den Diversity-Kolleg:innen.

Mit der Reorganisation im Personalressort zum 1. Juli 2018 hatte das Thema „Diversity“ wieder seinen organisatorischen Platz in dem neu geschaffenen Bereich „Personalstrategie, Ressortsteuerung, Diversity“ gefunden, nachdem man zum Ende des Vorjahres die frühere Abteilung aufgelöst hatte. Das Diversity-Verständnis der Deutschen Bahn wurde definiert und in der Dachstrategie „Starke Schiene“ verankert. Ab 2019 begann nicht nur ein regelmäßiger Austausch zwischen dem Kernteam und den Kolleg:innen des Diversity-Managements, auch Martin Seiler lud ein- bis zweimal im Jahr zum Gespräch ein.

## 2019

- Der Frauenanteil bei der Deutschen Bahn in Deutschland liegt bei 23,3 Prozent
- August: Das DB-Frauennetzwerk stellt 5 Forderungen an den DB-Konzernvorstand, darunter 30 Prozent Frauen in Führung bis 2024
- November 2019: Diversity wird strategischer Baustein der starken Schiene in Deutschland

## 2020

- Covid-19-Pandemie und erster Lockdown in Deutschland
- 31. März: Vorstandsbeschluss zu 30 Prozent Frauen in Führung bis 2024
- September: Start des Programms Women@DB - 30 Maßnahmen für 30 Prozent Frauen in Führung

### 2019 – Fünf Jahre, fünf Forderungen

„Die *Frauen bei der Bahn* feierten am 29. August 2019 mit über 100 Gästen aus dem gesamten Bundesgebiet – mit Frauen aus dem Netzwerk, aber auch mit Unterstützer:innen und externen Gästen – ihren fünften Geburtstag in Berlin. Beim Festakt im Bahntower waren die Vorstände



Dr. Richard Lutz, Vorstandsvorsitzender der DB AG, unterschreibt symbolisch die 5 Forderungen der Frauen bei der Bahn | Foto: FbdB

Dr. Richard Lutz, Ronald Pofalla und Martin Seiler anwesend. Auch die Staatssekretärin Juliane Seifert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend war gekommen. Zur gemeinsamen Podiumsdiskussion hielt Monika Schulz-Strelow, die Vorsitzende vom Verein

FidAR (Frauen in die Aufsichtsräte), die Keynote Speech. Alexandra von Oy, Vorsitzende des Frauennetzwerks der Allianz pro Schiene, fasste abschließend die Diskussion zusammen.“ berichtete der Newsletter der *Frauen bei der Bahn* 2019 in einer Sonderausgabe.

Ein Höhepunkt war die Bekanntgabe von fünf Forderungen des DB-Frauennetzwerks an den Konzernvorstand. Symbolisch unterschrieb Dr. Richard Lutz diese auf dem Plakat.

### „Starke Frauen – Starke Schiene“

1. Forderung: Vorstandsbeschluss zur Quote von 30 Prozent Frauen auf allen Führungsebenen im DB-Konzern bis Mitte 2020
2. Forderung: Umsetzung des Vorstandsbeschlusses zur Quote von 30 Prozent bis 2024
3. Forderung: Beteiligung des DB-Frauennetzwerks bei der Konkretisierung von Maßnahmen zur Zielerreichung
4. Forderung: Transparenz zur Zielerreichung und halbjährliche Rücksprache des Vorstands mit dem DB-Frauennetzwerk
5. Forderung: Engagement im DB-Frauennetzwerk gilt als Arbeitszeit

### Die Pandemie und die neue virtuelle Zusammenarbeit

Die Covid-19-Pandemie hatte 2020 direkte Auswirkungen auf den Arbeitsalltag.

Auch bei den *Frauen bei der Bahn* fanden nun erste virtuelle Events statt. Was technisch zunächst noch etwas befremdlich wirkte, wurde schon bald zur neuen Normalität. Die Frauen lernten, Online-Formate zu organisieren und zu moderieren. Auch die Vorteile wurden schnell ersichtlich: Es konnten bei den Events standortunabhängig mehr Frauen teilnehmen als je zuvor an den Präsenz-Veranstaltungen. Insbesondere die Events, in denen Vorstände zu Gast waren, hatten eine enorme Resonanz. Das führte insgesamt auch zu einem deutlichen Anstieg von Mitgliedern und Followern der Community im Social Intranet DB Planet.

- August: Zweites Führungspositionengesetz (FüPoG II) tritt in Kraft
- 5. November: Vereinbarung zur Erhöhung des Frauenanteils in EU-Bahnunternehmen (Women in Rail) – aktuell 21 Prozent Frauenanteil in Europas Bahnen
- 8. November: Erstmalige Verleihung des Awards „Impuls – Frauen bei der Bahn“

### Zielgröße „30 Prozent Frauen in Führung bis 2024“

Am 31. März 2020 beschloss der Konzernvorstand der DB, 30 Prozent Frauen in Führung bis 2024 erreichen zu wollen. Die Verpflichtung des gesamten Vorstands war ein wichtiger Hebel für die Umsetzung. Der DB-Themendienst im Presseportal berichtete unter der Überschrift Women@DB 2024: „Im September hat die Personalgewinnung eine neue Strategie für das Frauenrecruiting und dazu passend 30 Personalgewinnungsmaßnahmen für 30 Prozent entwickelt. So bietet die Deutsche Bahn Kandidatinnen beispielsweise exklusive Events mit Netzwerk-Patenschaften, um so als Top-Arbeitgeberin für Frauen sichtbarer zu werden.“ Der Weltfrauentag am 8. März wurde bei der DB zum Weltfrauenmonat erweitert, die Deutsche Bahn wurde folgerichtig zur ArbeitgeberIN.

Am 12. August 2021 trat das „Zweite Führungspositionengesetz (FüPoG II)“ für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Kraft. Seitdem erhebt das Diversity-Management den Frauenanteil in Führung bei über 30 DB-Konzernunternehmen in Deutschland, die unter das FüPoG II fallen. Hierbei werden die Quoten von Aufsichtsräten, Vorständen bzw. Geschäftsführung und deren 1. und 2. Unterstellungsebene berichtet.

### Frauen bei der Bahn sichtbar machen

Mit Unterstützung des DB-Personalvorstands Martin Seiler hat das DB-Frauennetzwerk 2021 den DB-internen Award „Impuls – Frauen bei der Bahn“ konzipiert und erstmals ausgelobt. Ziel des Awards war es, Mitarbeiterinnen als Vorbilder sichtbar zu machen. Drei starke Macherinnen erhielten

- März: Die DB wird mit dem „Women in Rail Award“ der EU-Kommission ausgezeichnet
- 11. Mai: Der Female ICE fährt von München nach Berlin
- September: Die Konzernvorstände Evelyn Palla und Dr. Michael Peterson übernehmen die Schirmherrschaft des Netzwerks Frauen bei der Bahn



Von der Lokführerin zur Zugchefin – rein weibliches Personal im gebrandeten ICE von München nach Berlin, DB AG | Foto: Anastasia Schuster

im November im Rahmen des virtuellen Diversity-Summit diese Auszeichnung.

2022 war für die *Frauen bei der Bahn* ein besonders erfolgreiches Jahr, mit einem aufmerksamkeitsstarken Höhepunkt: Am 11. Mai fuhr zum ersten Mal ein Female ICE quer durch Deutschland. Unter dem Motto „Bewegende Frauen

am Zug“ wurde dieser nahezu komplett von weiblichem Personal betrieben und bewegt. Die Kolleginnen im und am Zug standen an diesem Tag im Mittelpunkt und zeigten, dass Frauen bei der Bahn täglich Großes leisten – im Zug und entlang der Strecke, an Bahnhöfen, Betriebszentralen, Baustellen und Stellwerken, unterstützten mehr als 500 DB-Frauen den Female ICE.

Das Projekt wurde von den *Frauen bei der Bahn* initiiert und koordiniert. Schirmherrin war Stefanie Berk, Vorstand Marketing der DB Fernverkehr AG. Im Raum Nürnberg war auch ein Female Bus im Einsatz, mit dem DB Regio Bus die Aufmerksamkeit auf Frauen in der bis dahin männerdominierenden ÖPNV-Branche lenkte.

*„Ich bin sehr dankbar über unser starkes Netzwerk. Als ich 2019 die Idee eines Female ICE vorstellte – inspiriert vom ersten „All-female-flight“ einer internationalen Airline – bekam ich nur Gegenwind. „Das wird nichts, das bezahlt keiner“*

- März: Das DB-Frauennetzwerk gibt das Kinderbuch "Meine Mama fährt den ICE" heraus
- Dezember: Deutsche Bahn wird Fördermitglied von FidAR e. V.

- Juni: Der Frauenanteil bei der Deutschen Bahn in Deutschland liegt bei 24,4 Prozent
- Juni: Die DB erreicht 30 Prozent Frauen in Führung auf den obersten Führungsebenen
- Das Netzwerk Frauen bei der Bahn feiert sein 10-jähriges Bestehen

*hieß es. Doch ich gab nicht auf. Mit einem konzernübergreifenden Projektteam und dank wichtiger Unterstützer:innen ließen wir den Female ICE am 11. Mai 2022 fahren und erreichten eine große öffentliche Aufmerksamkeit.“*

Katja Kühne

Im September 2022 übernahmen Evelyn Palla, Vorstand Regionalverkehr der DB AG und Dr. Michael Peterson, Vorstand Fernverkehr der DB AG als Tandem die Schirmherrschaft des DB-Frauennetzwerks. Die beiden Vorstände hatten zuvor bereits die Patenschaft der Diversity-Dimension "Gender" übernommen.

Auch der Impuls-Award wurde 2022 zum zweiten Mal vergeben. Diesmal standen starke Impulsgeber:innen für Chancengleichheit bei der DB im Rampenlicht. Die Ausschreibung richtet sich erstmals an alle Geschlechter. Vier Kolleg:innen erhielten die Auszeichnung vom Netzwerk *Frauen bei der*



Bekanntgabe der Erreichung des Etappenziels „30 Prozent Frauen in Führung erreicht“ v.l.n.r.: Birgit Reinhardt, Lisa Blumrodtr, Franziska Fuchs, Angelika Heilmeier, Melanie Kotek, Suzana Petkovic, Martin Seiler, Christine Fresenborg und Britta Blahnik | Foto: FbdB

*Bahn.* Die Verleihung fand im Kaiserbahnhof in Potsdam statt und wurde per Livestream im DB-Intranet übertragen.

Das DB-Frauennetzwerk gab im September 2023 das Kinderbuch "Meine Mama fährt den ICE" heraus. Es entstand in Zusammenarbeit mit den DB-Zeichner:innen. Darin werden die „Möglichmacherinnen“ des Female ICE portraitiert, also die Kolleginnen, die im Systemverbund Bahn dafür sorgen, dass Züge fahren.

*“Mit einem kleinen Team von sechs Kolleginnen haben wir es in Eigenregie geschafft, das Kinderheft für Vorschulkinder und Leseanfänger zu erstellen. Wir wollen damit erreichen, dass Frauen bei der Bahn in vielen Berufen schon für die Kleinen selbstverständlicher werden.“*

Jana Schäfer

2024 besteht die Deutsche Bahn AG seit 30 Jahren. Bereits im Juni wird die Zielgröße des Vorstandsbeschlusses von 30 Prozent Frauen in Führung erreicht. Der Frauenanteil liegt zu diesem Zeitpunkt bei 24,4 Prozent.

Das DB-Frauennetzwerk begeht in diesem Jahr sein 10-jähriges Jubiläum.

Anmerkungen:

<sup>1</sup> Die GdED ist Vorläuferin der Gewerkschaft TRANSNET bzw. der heutigen Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

<sup>2</sup> Anm. der Redaktion: Nach eigenen Recherchen lag der Frauenanteil 1994 laut Geschäftsbericht der DB bei 15,8 %, und Stand Geschäftsjahr 2012 bei 22,1 %

## Role Models damals und heute



Grafik: Freepik

Es bestehen vielfältige Möglichkeiten für Frauen in den verschiedenen DB-Gesellschaften. Eine Auswahl der unterschiedlichsten Berufe und deren Stelleninhaberinnen werden hier vorgestellt.

### Fahrdienstleiterinnen (DB InfraGO AG)

Fahrdienstleiter:innen sind für die sichere, pünktliche und wirtschaftliche Durchführung von Zugfahrten auf der Infrastruktur verantwortlich. Neben Genauigkeit, Zuverlässigkeit und Flexibilität müssen sie bei Abweichungen vom Regelbetrieb schnell situationsgerecht reagieren. Im Jahr 2023 gab es bei der DB AG 565 mechanische, 244 elektromechanische, 1.164 Relaisstellwerke und 1.495 elektronische Stellwerke (ESTW).

Die DB AG beschäftigte im Jahr 2023 rund 15.200 Mitarbeitende im Stellwerksbereich, davon war jede fünfte

eine Frau. Ihre Arbeit findet eher im Verborgenen statt. Zwei Kolleginnen von 3.200 weiblichen Fahrdienstleiterinnen werden hier im Interview vorgestellt: **Tarja Haag (TH)**, Fahrdienstleiterin in Ludwigshafen/Rhein Hauptbahnhof in einem Relaisstellwerk und **Annett Nordmann (AN)**, Fahrdienstleiterin im Netz Halle/Saale in einem elektromechanischen Stellwerk.

Tarja Haag:

*„Beim Start als Fahrdienstleiterin hatte ich es allein unter Männern anfangs schwer.“*

Annett Nordmann:

*„Plötzlich ganz allein auf einem Stellwerk zu sein, war eine große Herausforderung.“*

### Wie seid ihr zur Bahn gekommen?

**TH:** In meiner Familie gab es einige begeisterte Eisenbahner, das hat mich motiviert. Als ich 1990 meine Ausbildung abgeschlossen hatte, war eine Übernahme nur mit der Perspektive Stellwerk möglich, jedoch war ich zu jung für den Beruf Fahrdienstleiterin. Das Mindestalter war damals 21 Jahre. So kam es, dass ich zuerst Zugmelderin und Aufsichtsbeamtin war, bevor ich mich 1992 als Fahrdienstleiterin in Ludwigshafen beworben habe. Dort wurde ich tatsächlich genommen – obgleich ich sehr jung für solch eine große Betriebsstelle war. Seit 1994 arbeite ich im Stellwerk

und fühle mich zunehmend wohl. Auch wenn sich Anforderungen und Atmosphäre in den 30 Jahren immer wieder verändert haben.

**AN:** Die Bahn war nicht auf meiner Liste eines zukünftigen Arbeitgebers. In meiner Verwandtschaft gab es allerdings Eisenbahner, die mich überzeugten, dass dies das Richtige für mich ist. 1989 fing ich meine Ausbildung als Eisenbahnerin für Transporttechnik bei der Deutschen Reichsbahn (DR) an, welche ich 1991 erfolgreich beendete. Glücklicherweise wurde ich übernommen – das Glück hatten nicht alle. Ich war zunächst Bahnsteigaufsicht, seit 1992 bin ich als Fahrdienstleiterin bis heute im Einsatz. Für mich war es schwer, da ich auf dem Blockstellwerk allein arbeite. Als Bahnsteigaufsicht war ich es gewöhnt, ständig mit Menschen zu tun zu haben, ob mit Reisenden oder Kolleg:innen. Plötzlich allein zu sein, war eine große Herausforderung.



links: Annett Nordmann, rechts: Tarja Haag |  
Fotos: Privat

## Role Models damals und heute

### Wie hat sich die Arbeit verändert?

**TH:** Bei meinem Start war ich zunächst von der frostigen Atmosphäre im seinerzeit nur von Männern bedienten Stellwerk erschreckt. Die Kollegen konnten sich nicht vorstellen, dass eine junge Frau das macht, was bislang nur Männern anvertraut war: ein Stellwerk bedienen. Heute sind Frauen als Fahrdienstleiterinnen keine Seltenheit mehr. Die Möglichkeiten der Digitalisierung erleichtern für alle die Arbeit, da bleibt allerdings noch einiges zu tun.

**AN:** Im Osten waren viele Frauen bei der Eisenbahn, es war selbstverständlicher und die Kultur war eine andere. Frauen wurden gleichberechtigt in der Arbeitswelt behandelt. Technisch bediene ich eine mechanische Schrankenanlage, die älter ist als ich. In den nächsten Jahren wird sich das allerdings ändern, denn die Digitalisierung ist nicht aufzuhalten.

### Hat sich die Kultur bei der DB für Frauen verbessert?

**TH:** Frauen haben es heute auch in den technischen Berufen leichter, akzeptiert zu werden. Männliches Status- und Hierarchiedenken wird schrittweise zurückgedrängt – auch wenn das mitunter etwas schneller gehen könnte. Desto selbstverständlicher Frauen auf allen Ebenen und in allen Berufsfeldern sichtbar werden, umso mehr

kommen die jungen Frauen zu uns und bleiben – auch wenn Kinder kommen.

**AN:** Bei uns gibt es keine Einschränkungen für Frauen, an unserem Standort sind in den technischen Berufen Frauen beschäftigt und anerkannt.

### Wo gibt es noch Handlungsbedarf, um mehr Frauen in Führung zu bringen?

**TH:** In gemischten Teams ändert sich der Ton. Wenn Frauen auch in Führung kommen, ändert sich sowohl das Selbstverständnis von gemischten Teams als auch die Sichtweise auf viele Dinge.

**AN:** Hier sind wir Vorreiter:innen. In unserem Betrieb gibt es viele Frauen in Führungspositionen. Im Gewerk Technik ist natürlich noch Luft nach oben.

### Würdet ihr einer Freundin raten, sich bei der DB zu bewerben?

**TH:** Die anhaltende Begeisterung für meinen Beruf hat auch meine Tochter überzeugt, die ebenfalls als Fahrdienstleiterin bei der DB arbeitet. Für mich ist es nach wie vor mein Traumberuf. Ich empfehle Unentschlossenen gern: „Kommt zur Bahn! Hier gibt es viele Möglichkeiten, auch für Frauen.“



Elektromechanisches Stellwerk – Arbeitsplatz von Annett | Foro: Annett Nordmann

**AN:** Jederzeit. Ich werbe gerne für unseren Arbeitgeber. Mein Sohn ist ebenfalls zur DB gegangen. Die sozialen Rahmenbedingungen stimmen einfach. Ich arbeite sehr gerne im Konzern.

### Zugchefinnen im ICE (DB Fernverkehr AG)

Bei DB Fernverkehr AG sind rund 21.000 Mitarbeitende beschäftigt, 27 Prozent davon sind Frauen. Zwei Kolleginnen, die als Zugchefinnen täglich im Kontakt mit den Kund:innen sind, berichten von ihren Erfahrungen: **Franziska Meyer (FM)** ist Zugchefin in Frankfurt am Main und **Claudia Schomacker (CS)** ist Zugchefin in Hannover.

### Wie seid ihr zur Bahn gekommen?

**CS:** Durch Sparmaßnahmen wurde 2015 mein Arbeitsplatz im Autohaus gestrichen. Ich wusste, dass ich mit Menschen im kommunikativen Bereich arbeiten wollte. Beim Stöbern im Internet bin ich auf die Deutsche Bahn gekommen. Dort wurden Quereinsteiger:innen gesucht. Bis dahin hatte ich keinen Bezug zur Bahn. Durch meine Initiativbewerbung habe ich eine Chance zu einer neuen beruflichen Herausforderung bei der Bahn bekommen, die ich mit 49 Jahren genutzt habe, eine sehr gute Entscheidung im Rückblick.

**FM:** Ich habe lange Zeit als ungelernte Kraft im Einzelhandel gearbeitet. Das Unternehmen, bei dem ich beschäftigt war, musste leider eine Umstrukturierung vornehmen und einige Kolleg:innen und ich mussten uns neu orientieren. Für mich stand fest: ich möchte einen abwechslungsreichen Job ausüben und endlich eine Berufsausbildung machen – und das möglichst bei einem Unternehmen mit Zukunft. So habe ich Kauffrau für Verkehrsservice bei der Deutschen Bahn gelernt und bin seit 2014 Teil des Teams.

### Was begeistert Euch bei der DB? Würdet ihr einer Freundin raten, sich bei der DB zu bewerben?

**CS:** Ich würde einer Freundin die Bahn ebenfalls als Arbeitgeberin weiterempfehlen, denn Frauen bekom-

men hier die gleichen Chancen, Karriere zu machen, wie die männlichen Kollegen. Das erkennt man an meinem persönlichen Werdegang in diesem Unternehmen. Ich persönlich bevorzuge Arbeitseinsätze mit Übernachtungen. Da kommt mir mein Arbeitgeber entgegen. Deutschlandweite Entdeckungen, teilweise sogar Nachbarländer zu sehen bzw. in den Städten zu übernachten, betrachte ich als Lohn dafür. Ich lerne jeden Tag neue Kollegen und Kolleginnen kennen. Das macht mir viel Spaß. Ich bin als Gastronomin bei der DB gestartet, heute bin ich Zugchefin und trage die Verantwortung für mein Team und die Fahrgäste. Der Job ist nicht jeden Tag toll, aber ich liebe Herausforderungen und bin immer bestrebt, das Beste für die Fahrgäste zu geben.

**FM:** Mich begeistert die Vielfalt der Menschen im Kollegium. Unterschiedlichste Menschen egal welcher Herkunft und Religion arbeiten Hand in Hand zusammen. Selbstverständlich begeistert mich aber auch die Vielfalt an Jobs, die die DB bietet und damit auch die Qualifizierungsmöglichkeiten. In meinem Job als Zugchefin begeistert mich vor allem, dass kein Tag dem anderen gleicht. Man wird immer wieder neu gefordert und das trägt zur beruflichen und persönlichen Entwicklung bei. Ich würde einer Freundin sicher die DB als Arbeitgeber empfehlen, denn für mich war es das Beste, was mir passieren konnte.

### Wie nehmt ihr die Unternehmenskultur wahr?

**CS:** Meine direkte Vorgesetzte ist eine Frau. Bei ihr werde ich gehört und Probleme können offen angesprochen werden – ein angenehmes Arbeitsumfeld.

**FM:** Ich nehme unsere Unternehmenskultur als sehr modern wahr. Alle begegnen sich auf Augenhöhe und bringen die Bahn gemeinsam voran.

### Wo gibt es Handlungsbedarf, um mehr Frauen für das Unternehmen und für die Führung zu gewinnen?

**CS:** Handlungsbedarf sehe ich bei jungen Müttern und Alleinerziehenden, hier müssen die Dienstpläne besser angepasst werden.

**FM:** Potential erkennen und fördern, um es kurz und prägnant auszu-drücken. Ohne meine Führungskraft wäre ich heute nicht Zugchefin. Mein



links: Franziska Meyer,  
rechts: Claudia Schomacker | Fotos: Privat

## 2 Role Models damals und heute

Chef hat mich in etlichen Gesprächen überzeugt, mich motiviert und mir Mut zugesprochen, diese Weiterbildung zu machen. Dafür bin ich sehr dankbar. Die heutigen Führungskräfte motivieren und fördern die morgigen Führungskräfte – wenn wir uns an dieses Credo halten, sollte der Zukunft nichts im Wege stehen.

### Triebfahrzeugführerinnen (DB Regio AG)

Der Frauenanteil bei DB Regio beträgt rund 17 Prozent (2023). Im Berufsfeld Triebfahrzeugführer:in ist der Anteil von Frauen in den letzten Jahren gestiegen. Ende 2014 gab es 524 Triebfahrzeugführerinnen, Mitte 2024 sind es bereits 821. Der Anteil ist mit 6,4 Prozent trotzdem noch sehr gering. Zwei Kolleginnen werden hier vorgestellt: **Kerstin Gießler (KG)** und **Havva Gedik (HG)** sind Triebfahrzeugführerinnen bei DB Regio in Nordrhein-Westfalen. Gemeinsam führen sie eines von zwei Teams in Essen, Havva übernimmt dabei die Vertretung von Kerstin.

#### *Wie seid ihr zur Bahn gekommen?*

**KG:** Im Mai 2014 bin ich zur Bahn gekommen, weil ich in Vollzeit wechseln wollte. Das war bei meinem alten Arbeitgeber nicht möglich. Ein Lokführer der DB hat mir den Vorschlag gemacht, mich doch bei der DB zu bewerben. Ich war nicht sicher, ob

das wirklich etwas für mich sein könnte und bin alle Pros und Contras durchgegangen. Die Pros haben ganz klar gewonnen.

**HG:** Ich habe einen Lokführer in der Familie, der Frauen durchaus zutraut, den Beruf der Lokführerin auszuüben. Er hat mir den nötigen Anstoß gegeben und nach zehn Monaten Umschulung ging es los und ich konnte den Zug fahren.

#### *Wie hat sich die Arbeit von damals zu heute für Frauen verändert?*

**KG:** Die DB legt mehr Wert darauf, dass sich die Anzahl der Frauen in Führungspositionen steigert. Unser Leiter DB Regio in Nordrhein-Westfalen, Frederik Ley, hatte 2021 einige Kolleginnen und mich zu einem Workshop zum Thema „Frauen in Führung“ eingeladen. Das Ziel war den Frauenanteil bei Führungskräften deutlich zu erhöhen. Wir sind da auf einem guten Weg!

**HG:** Ich bin erst seit 5 Jahren bei der Bahn, jedoch kann ich sagen, dass wir als Triebfahrzeugführerinnen immer noch viel zu wenige sind.

#### *Wie hat sich die Kultur bei der DB bezogen auf Frauen geändert?*

**KG:** Ich persönlich stelle keinen Unterschied fest. Meine männlichen Kollegen haben mich schon damals herzlich aufgenommen und unterstützt.

**HG:** Frauen sind in den Bereichen Personal und Verwaltung gut vertreten, aber weniger als Lokführerinnen. Die Lokführerinnen beweisen jeden Tag, dass Frauen in der Lage sind, sowohl betriebliche als auch technische Aufgaben zu übernehmen und dabei erfolgreich zu sein. Es gibt männliche Kollegen, die ihre Vorurteile sehr schnell abgelegt haben, nachdem sie festgestellt haben, dass die Frauen betrieblich und technisch ebenbürtige Kolleginnen sind.

#### *Wo gibt es noch Handlungsbedarf, um mehr Frauen in Führung zu bringen?*

**KG:** Grundlegend müssen wir zunächst Frauen für den Beruf der Lokführerin begeistern, denn dort mangelt es echt an Nachwuchs. Erst im nächsten Schritt könnten wir sie ermutigen, die nächste Führungskraft zu werden.



links: Kerstin Gießler,  
rechts: Havva Gedik | Fotos: Privat

**HG:** Es ist wichtig, Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen. Ein Beispiel hierfür ist die mangelnde Kinderbetreuung. Darüber hinaus sollte das Selbstbewusstsein der Frauen deutlich gestärkt werden. Was Männer können, können Frauen auch, und zwar anders als Männer: Empathisch, kreativ und kommunikativ.

### Lokrangierführerinnen (DB Cargo AG)

Ende 2023 sind bei DB Cargo in Deutschland 2.055 Kolleginnen beschäftigt, das entspricht 11 Prozent. Ende 2014 gab es bei der DB Cargo in Deutschland 18 Lokrangierführerinnen, Ende 2023 gibt es immerhin schon 36. **Nadine Heinen (NH)** arbeitet am Rangierbahnhof Oberhausen und **Janin Bleß (JB)** am Rangierbahnhof Seddin. **Lisa Blumrodt (LB)** arbeitet in Mainz im Projekt zur Migration der Digitalen Automatischen Kupplung (DAK). Das Kuppeln von Zügen ist auch heutzutage harte körperliche Arbeit. Mit der Einführung der DAK sollen in Zukunft Erleichterungen bei dieser Tätigkeit erreicht werden.

### Wie seid ihr zur Bahn gekommen?

**NH:** Die Idee kam mir, da mein Papa schon bei der Bahn gearbeitet hat. Mir war wichtig, einen sicheren Arbeitgeber zu finden, bei dem ich nach

Möglichkeit bis zur Rente bleiben kann und bei dem ich mich beruflich weiterentwickeln kann. Die Deutsche Bahn AG erfüllt diese Kriterien mit ihren unzähligen Geschäftsfeldern. Zunächst habe ich mich als Triebfahrzeugführerin beworben, das Recruiting Team fragte mich, ob ich nicht auch als Lokrangierführerin arbeiten könnte. Ein halbes Jahr später habe ich dann bei der DB Cargo AG die Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst Fachrichtung Lokführer und Transport begonnen und diese im Juni 2022 erfolgreich abgeschlossen.

**JB:** Das Interesse für das System Eisenbahn war schon immer da. Ich war nicht mehr allzu glücklich in meinem alten Beruf und auf der Suche nach neuen Herausforderungen. Nach längerem Überlegen, ob es nun nochmal eine Ausbildung oder ein Quereinstieg werden soll, habe ich mich 2020 am letzten Tag der Bewerbungsfrist für die Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst Fachrichtung Lokführer und Transport beworben.

**LB:** Ich wurde 2018 als Werkstudentin für das Operations Center der DB Cargo rekrutiert. Ein paar Monate später bin ich dort direkt in die Position Netzwerkkoordinatorin Europa eingestiegen.



v.l.n.r.: Nadine Heinen, Janin Bleß, Lisa Blumrodt | Fotos: Privat

### Was begeistert Euch bei der DB?

**NH:** Die Bahn ist eine große Familie mit vielen Möglichkeiten. Bisher habe ich die Erfahrung gemacht, dass man füreinander da ist und sich gegenseitig bei der Arbeit unterstützt. Ich hoffe, dass dieser Zusammenhalt weiter bestehen bleibt. Die Arbeit ist abwechslungsreich und kein Tag ist wie der andere. Außerdem lernt man bei der Bahn ein Leben lang. Es gibt immer wieder Neuerungen oder Weiterentwicklungen, so dass man sich selbst beim Lernen fit hält.

**JB:** Interessant sind die vielfältigen Möglichkeiten, sich in verschiedensten Bereichen weiterzuentwickeln.

**LB:** Mich begeistert der Wille, trotz aller Schwierigkeiten mit Innovationen für die Zukunft zu planen. Im Projekt DAK arbeite ich mit daran, schwere körperliche Arbeit mittels Automatisierung und Digitalisierung zu ersetzen. Damit wird gleichzeitig die Effizienz des Schienengüterverkehrs deutlich verbessert und die

## 2 Role Models damals und heute

Wettbewerbsfähigkeit der Schiene gegenüber anderen Verkehrsträgern sichergestellt.

### *Würdet ihr einer Freundin raten, sich bei der DB zu bewerben?*

**NH:** Als ich angefangen habe, war ich im Bahnhof Wanne-Eickel die einzige Frau. Im Laufe meiner Ausbildung kamen noch zwei Rangierbegleiterinnen dazu, darüber habe ich mich sehr gefreut. Ich kann den Beruf nur weiterempfehlen. Jedoch muss einem bewusst sein, dass man im unregelmäßigen Schichtdienst arbeitet und definitiv ein gewisses Maß an technischem Interesse mitbringen sollte. Eine Bewerbung lohnt sich in jedem Fall. Die Berufsfelder der Deutschen Bahn sind so breit gefächert, dass ich sicher bin, es ist für jede etwas dabei. Ein weiterer positiver Punkt ist die Chance auf berufliche Weiterentwicklung. Ich arbeite aktuell als Qualifizierungsfachkoordinatorin im Qualifizierungscenter Oberhausen. In dieser Position organisiere ich in Zusammenarbeit mit den Bildungsplaner:innen die Ausbildung unserer Quereinsteiger:innen und bin direkte Ansprechpartnerin rund um die Ausbildung.

**JB:** In der Tat habe ich der Tochter einer Freundin geraten, sich für eine Lehre bei der DB zu bewerben. Sie schließt in diesem Jahr ihre Ausbildung zur Kauffrau für Verkehrsservice ab.

**LB:** Ja, denn die Vielfalt der Entwicklungsmöglichkeiten und der Sparten im gesamten Konzern sind kaum vergleichbar.

### *Wie nehmt ihr die Unternehmenskultur wahr?*

**NH:** Ich habe insgesamt sehr positive Erfahrungen mit den Kolleg:innen im Bahnhof gemacht. Mir war von Anfang an bewusst, dass es sich um eine Branche handelt, in der überwiegend männliche Kollegen arbeiten und somit der Umgangston deutlich rauer ist als in anderen Berufen. Ich habe dies aber nie als Nachteil empfunden, fand es sogar eher sympathisch. Am Anfang hat man an der Reaktion einiger Kollegen schon gemerkt, dass sie skeptisch waren, ob der Beruf was für mich ist, ich denke die Zweifel konnte ich mit der Zeit weitestgehend ausräumen. Am Anfang habe ich die Umkleidesituation als schwierig empfunden. Meine Umkleidekabine war am anderen Ende vom Bahnhof, so dass ich mich irgendwann entschieden habe, bereits umgezogen zur Arbeit zu kommen. Die Damenduschen bei den Umkleiden wurden jahrelang nicht benötigt und anderweitig genutzt. Nach Abschluss meiner Ausbildung, wurde der Raum jedoch frei geräumt, so dass sich die Situation für mich verbessert hat.

**JB:** Den hohen Stellenwert von Gleichberechtigung empfinde ich als äußerst angenehm. Dieser Wert

wird bei der DB nicht nur nach außen „dargestellt“, sondern auch gelebt und umgesetzt. Frauen werden gehört und gefördert und das nicht nur mit einem lächelnden Auge, weil man es muss, sondern weil der Mehrwert erkannt wird und das unabhängig davon, ob es sich um einen typischen Männerberuf handelt oder nicht.

**LB:** DB Cargo ist geprägt durch ein männlich dominiertes Arbeitsumfeld. Der Frauenanteil insgesamt nimmt zu, nur leider sehr langsam. In Führungspositionen ist der Anteil hingegen sehr stark gestiegen, auch die Akzeptanz von Frauen in Führung steigt. Allerdings nehme ich persönlich wahr, dass bei wichtigen Entscheidungen trotzdem noch kaum Frauen mit am Tisch sitzen.

### *Wo gibt es Handlungsbedarf, um mehr Frauen für das Unternehmen zu gewinnen?*

**NH:** Für den operativen Bereich sehe ich Handlungsbedarf im Bereich der Familienfreundlichkeit (nicht nur auf Frauen bezogen). Ich habe das Gefühl, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerade im Schichtbetrieb noch immer sehr schwierig ist. Außerdem wäre es sicher hilfreich, wenn irgendwann die automatischen Kupplungen zum Einsatz kommen würden. Ich persönlich habe es bisher immer irgendwie geschafft, auch die rostigsten Kupplungen zu lösen, aber dabei kann man definitiv an seine Grenzen kommen.

**JB:** Bei den „Männerberufen“ sehe ich noch viel Luft nach oben, mehr Transparenz zu schaffen, um diese Bereiche für Frauen offener zu gestalten. Ich glaube, viele wollen gern, trauen sich aber nicht, weil sie nicht wissen, ob sie den Ansprüchen gerecht werden. Ich glaube, dort fehlt es an authentischen Beispielen und auch an Einblicken in das Berufsfeld, z. B. das der Lokrangierführerin.

**LB:** Ich wünsche mir, dass die Unternehmen für die bei ihnen arbeitenden Eltern laut werden und sich bundesweit für bessere Bedingungen in der Kinderbetreuung einsetzen. Nur so bekommen Eltern die Möglichkeit mehr Stunden pro Woche, am besten in Vollzeit zu arbeiten. Dann sehe ich noch Handlungsbedarf bei den Führungskräften. Es reicht nicht einfach nur mehr Frauen einzustellen, sie müssen auch in ihrer Karriere unterstützt werden.



Foto links und mitte: Oliver Lang |  
Foto oben und rechts: Dominic Dupont

## Erste Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand

Mit Gründung der Deutschen Bahn AG am 1. Januar 1994 musste diese einen Aufsichtsrat bilden. In das 20-köpfige Gremium wurden zwei Frauen berufen: Erika Albers und Marlies Helling wurden durch die Arbeitnehmerseite gewählt und entsandt. Erst 1998 berief der Bund als Eigentümer mit Elke Ferner (SPD) eine Frau in dieses wichtige Kontrollgremium. Damit stieg die Quote auf 15 Prozent.

Um einen deutlichen Sprung auf 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat zu erreichen, bedurfte es erst eines Gesetzes. Mit dem 2015 verabschiedeten Bundesgleichstellungsgesetz war diese Quote nun verpflichtend. Sowohl von Arbeitnehmerseite als auch von Arbeitgeberseite wurden mehr Frauen zur Berufung in den Aufsichtsrat benannt. 2020 wurde das Gesetz aktualisiert und mit dem Zweiten Führungspositionengesetz (FüPoG II) die Erreichung der Quote bis 2025 festgelegt.

Im Jahr 2023 sind immerhin bereits sieben Frauen im Aufsichtsrat der DB AG, das entspricht einem Anteil von 35 Prozent. Nach dem seitens der DB AG selbstgesteckten Ziel soll die paritätische Besetzung, sprich je 50 Prozent Männer und Frauen, bis zum Juni 2027 erreicht werden.

Etwas anders war die Entwicklung im Vorstand der DB AG. Erst im März 2005 wurde Margret Suckale als erste Frau in den seinerzeit 8-köpfigen Konzernvorstand der DB als Personalvorständin berufen. Nachdem sie 2009 den Konzern verließ, blieb der DB-Konzernvorstand daraufhin für vier Jahre wieder eine reine Männerdomäne. Erst Ende 2013 wurde für das Ressort Technik wieder eine Frau berufen. Heute sind von den acht Mitgliedern des Konzernvorstands der DB drei Frauen. Nach dem selbstgesteckten Ziel soll die paritätische Besetzung auch im Vorstand analog wie im Aufsichtsrat bis zum Juni 2027 erreicht werden.

Frauenanteil in % im Aufsichtsrat der DB AG



Frauenanteil im Aufsichtsrat der DB AG, Recherche FbdB,  
Quelle: Geschäftsberichte DB AG

### Frauen im Konzernvorstand der DB AG

17.03.2005 – 31.05.2009	<b>Margret Suckale,</b> Konzernvorständin Personal und Recht
01.12.2013 – Juli 2015	<b>Dr. Heike Hanagarth,</b> Konzernvorständin für Technik
15.11.2017 – 31.05.2021	<b>Prof. Dr. Sabina Jeschke,</b> Konzernvorständin Digitalisierung und Technik
01.01.2020 bis heute	<b>Dr. Sigrid Nikutta,</b> Konzernvorständin Güterverkehr
15.09.2021 bis heute	<b>Dr. Daniela Gerd tom Markotten,</b> Konzernvorständin Digitalisierung und Technik
01.07.2022 bis heute	<b>Evelyn Palla,</b> Konzernvorständin Regionalverkehr



Erika Albers, 1994 Aufsichtsrätin von Arbeitnehmerseite der DB AG | Foto: Privat

### Erika Albers – Wie ich Mitglied im ersten Aufsichtsrat der DB AG wurde.

Alles begann mit einem Anruf Ende 1993. „Sitzt du?“, wurde ich gefragt. Mir wurde heiß und kalt, als ich erfuhr, dass mich meine Gewerkschaft als Mitglied des Aufsichtsrates der neu gegründeten Deutschen Bahn AG bestellen wird. So wurde ich 1994 die Quotenfrau im ersten Aufsichtsrat der DB AG. Darauf bin ich stolz! Die Männer wollten mich zunächst nicht ernst nehmen und versuchten, mich nicht zu beachten – bis sie merkten, dass sie an mir nicht vorbeikamen.

*„Ohne Quote wäre ich nie bis in den Aufsichtsrat gekommen.“*

Wie war mein Weg bis dahin? Angefangen habe ich 1974 bei der Deutschen Reichsbahn, wo ich bis 1990 als S-Bahn-Aufsicht, Stellwerksmeisterin, Fahrdienstleiterin, Sachbearbeiterin für Betrieb und Verkehr und schließlich als Güterverkehrsaufsicht gearbeitet habe. Nebenbei habe ich ein Fernstudium als Verkehrsingenieurin in Gotha abgeschlossen.

Die Wende brachte auch für mich viele Veränderungen. Ich entschied mich, 1990 bei den Personalratswahlen zu kandidieren. Nach der Wahl ging ich als eine von zwei Frauen in die Freistellung als Bezirkspersonalrätin. Das war der Start für meine Arbeit als Interessensvertreterin für die Beschäftigten im Güterverkehr der DB AG.

Ehrenamtlich habe ich mich in der gewerkschaftlichen Frauenarbeit der Eisenbahngewerkschaft (heute EVG) engagiert und mich erfolgreich für die Frauenquote in deren Gremien und Organen eingesetzt. Mit ihrem Einsatz haben die EVG-Frauen unter anderem die Forderung nach Frauenbeauftragten und der wirklichen Gleichstellung bei der DB AG aktiv eingebracht.

So galt ab 1994 eine Konzernrichtlinie zur Umsetzung von Chancengleichheit, in der Grundsätze zur Frauenförderung festgelegt waren. Entsprechende verbindliche Ver-



pflichtungen des Arbeitgebers mussten durchgesetzt werden. Dazu zählten gleiche Gehaltsbedingungen für Frauen und Männer, die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die Frauen gleichberechtigte berufliche Entwicklungen ermöglichten sowie der Abbau von Vorurteilen gegenüber berufstätigen Frauen. Ohne Durchhaltevermögen ging das nicht.

Meine Arbeit im Aufsichtsrat der DB AG endete bereits Ende 1995. Anschließend konnte ich meine Erfahrungen im Aufsichtsrat der DB Cargo AG ab 1999 bis zu meinem Renteneintritt 2018 einbringen. In diesem Gremium war ich zunächst die einzige Frau.

In den Jahren als Aufsichtsrätin habe ich viel gelernt. Der Spagat zwischen der Arbeit als Betriebsrätin und als Aufsichtsrätin war nicht immer einfach. Geholfen hat mir, dass mir immer bewusst war, in wessen Auftrag ich in diesem Gremium tätig war.

## Im Gespräch: Heike Moll und Prof. Dr. Susanne Knorre

Grafik: Freepik



Heike Moll  
Foto: Privat

Wenn eine Kollegin über Erfahrungen im Aufsichtsrat sprechen kann, dann ist Heike Moll genau die Richtige. Seit 1987 bei der Bahn beschäftigt, wurde sie bereits 1999 als Vertreterin der Arbeitnehmerseite durch die Gewerkschaft in den Aufsichtsrat der Station&Service AG berufen. Bis 2008 war Heike Moll in dem 12-köpfigen Gremium die einzige Frau. 2023 waren immerhin vier Frauen in dem Gremium vertreten, das sind dann schon 33,3 Prozent. Daneben wurde sie 2000 in den Aufsichtsrat der DB AG berufen, bis heute bringt sie sich dort ein. 2000 war sie eine der zwei Frauen im 20-köpfigen Aufsichtsrat, 2023 brachten bereits 7 Frauen die weibliche Sicht in das Gremium ein.



Prof. Dr. Susanne Knorre  
Foto: Privat

Prof. Dr. Susanne Knorre wurde durch die Arbeitgeberseite berufen und wirkt seit 2015 im Aufsichtsrat der DB AG mit. Sie ist Unternehmensberaterin, Aufsichtsrätin und Professorin. Mit langjähriger Führungserfahrung in Unternehmen und Verwaltung ist sie eine unabhängige Strategieberaterin, die unterschiedliche Perspektiven miteinander verbinden kann: Wissenschaft und Praxis, Politik und Wirtschaft, Vorstand und Aufsichtsrat. Susanne Knorre verfügt über eine ausgewiesene Expertise als Aufsichtsrätin und ist aktuell bei der Rain Carbon Germany GmbH, der NordLB, der Deutschen Bahn AG sowie der Salzgitter AG als Mitglied des Aufsichtsrats bestellt. Susanne Knorre ist nebenberufliche Professorin an der Hochschule Osnabrück und engagiert sich in Fachgremien aus Wirtschaft und Politik. Sie arbeitet als Autorin und ist Herausgeberin von Lehr- und Fachbüchern zur kommunikationszentrierten Managementlehre.

Wir haben **Heike Moll (HM)** und **Prof. Dr. Susanne Knorre (SK)** befragt, hier sind ihre Antworten.

**Ändert sich nach Ihrer Erfahrung mit einem höheren Anteil an Frauen die Diskussionskultur, auch im Aufsichtsrat?**

**HM:** Die Diskussion im Aufsichtsrat richtet sich an den Themen aus und da hat jedes Mitglied auch eigene Schwerpunkte, bei mir sind das in erster Linie die Infrastrukturthemen. Als langjährige Vertreterin mit viel Bahnerfahrung hinterfrage ich Entscheidungen in erster Linie aus Arbeitnehmersicht, also für die gesamte Belegschaft.

**SK:** In meiner Zeit als Aufsichtsrätin bei der DB AG habe ich eigentlich immer eine sehr ausgeprägte Diskussionskultur erlebt. Das ist ja keineswegs in allen Unternehmen so! Klar ist aber auch, dass die Stimme der Frauen insgesamt stärker geworden ist, nicht zuletzt, weil es über die „Bänke“ hinweg immer viele informelle Gespräche am Rande der Sitzungen gibt. Das ist wichtig, denn gerade in einem so komplexen Unternehmen des öffentlichen Interesses lassen sich Entscheidungen überhaupt nur treffen, wenn es einen intensiven Austausch gibt.

**Wo können Sie die Sichtweise von Frauen einbringen?**

**HM:** Die Sichtweise der Frauen sind bei allen Themen zu berücksichtigen, mitunter ist die Kommunikationsform etwas anders, wenn Frauen mit am Tisch sitzen.

**SK:** Es gibt für mich keine typischen Frauenthemen. Die Perspektive, mit der Frauen auf alle relevanten Themen der Unternehmensführung schauen, ist nach meiner Erfahrung häufig sehr pragmatisch und wenig von persönlichen Interessen geprägt. Bei aller Fachlichkeit, juristischer und ökonomischer Komplexität geht häufig der Blick fürs Ganze verloren. Gerade in einem Aufsichtsrat ist der aber dringend erforderlich. Deshalb muss man auch manchmal den Mut haben, das Einfache und Offensichtliche aussprechen. Da haben Frauen oft mehr Mumm. Deshalb spreche ich auch nicht gerne von Frauenförderung, das klingt oft nach vermeintlich großzügig gewährter Hilfe für Bedürftige. Stattdessen geht es um Wirtschaftsförderung, denn Unternehmen brauchen einfach die Fähigkeiten von Frauen, um erfolgreich zu sein, und zwar überall.

### **Wo sehen Sie noch den größten Handlungsbedarf für mehr Frauen bei der Bahn auf allen Ebenen?**

**HM:** Auf der Top-Ebene hat der DB-Konzern schon einiges erreicht. Aber in den Ebenen darunter ist noch Spielraum nach oben, damit erfahrene und fachlich versierte Frauen nachrücken können. So wertvoll das Frauennetzwerk ist, so ist doch jede für ihr individuelles Netzwerk selbst verantwortlich. Frauen sollten sich mehr zutrauen, das eigene Netzwerk

individuell gestalten und an ihrer persönlichen, positiven Sichtbarkeit aktiv arbeiten.

Vielleicht können die diversen Maßnahmen dafür im Konzern auch noch gestrafft und auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Insgesamt sind gemischte Teams für den weiteren Kulturwandel notwendig, jede sollte zunächst im eigenen Umfeld die nachhaltige Kulturänderung mitgestalten. Frauen tragen oft zu einem guten sozialen Miteinander bei – aber das können auch Männer. Voneinander lernen und immer mal die Perspektive wechseln trägt dazu bei, dass alle bessere Teamplayer werden, und das brauchen wir. Die Bahn wird sich weiter verändern müssen, das braucht gute Kommunikation im eigenen Team und mit den Beteiligten – nur im Verbund, also gemeinsam sind wir erfolgreich.

**SK:** Das Netzwerk *Frauen bei der Bahn* hat sich zu einem wichtigen Machtfaktor entwickelt. Das ist sehr positiv, denn ohne Macht und Einfluss geht es bei schwierigen Entscheidungen nicht. Frauen müssen letztlich vor allem selbst dafür sorgen, dass ihre Stimme gehört wird. Das ist bei der Bahn dank des Frauennetzwerks schon gut gelungen, auch wenn es natürlich immer noch Potenzial nach oben gibt. Auch bei der DB AG geht mit den Babyboomern eine Generation mit vielen starken

Führungsfrauen langsam, aber sicher in den Ruhestand. Es kommt deshalb darauf an, dass hier die nächsten Generationen nahtlos anschließen. Die berühmte gläserne Decke zur Top-Ebene ist nach meiner Wahrnehmung weiter vorhanden, nicht nur bei der Bahn. Zugleich müssen Frauen selbst ihre Chancen ergreifen. Das Motto „Lean in!“ gilt unverändert, damit wir das Erreichte nicht gefährden.

Denn es ist keineswegs gesichert, dass die Entwicklung so weitergeht wie in den letzten Jahren, in denen es nicht zuletzt dank der Frauenquote Rückenwind gab. Deshalb ist es toll, dass sich so viele Kolleginnen in den Frauennetzwerken der Bahn engagieren. Wir dürfen nicht nachlassen, uns zu vernetzen und unsere Interessen zu vertreten, und zwar über alle Organisationsgrenzen hinweg.



Graphik: Freepik

## Unsere starken Macherinnen (2)



Foto: Privat

### Andrea von Finckh

Andrea von Finckh ist seit 2012 bei der Bahn und war Initiatorin eines früheren Netzwerks von Juristinnen bei der DB. Sie ist seit 2014 Mitglied des Kernteams und hat zahlreiche Projekte mitgestaltet, darunter die Organisation von Veranstaltungen und die Forderung nach 30 Prozent Frauen in Führung. Sie ist in ihrem Geschäftsfeld in verschiedenen Projekten wie Gender Health und Diversity Talks aktiv. Ihre Vision ist, die Karrierechancen für Frauen zu verbessern.

**„Ich wünsche mir als langfristiges Ziel des DB-Konzerns einen Frauenanteil von 50 Prozent und dass das Engagement der Frauen des Netzwerks für diese Zielerreichung einen entsprechenden Anteil der Arbeitszeit einnehmen kann.“**



Foto: Sophie Weise-Meißner

### Angelika Heilmeier

Angelika Heilmeier ist seit 1980 bei der Bahn. Ihr Engagement begann als Mentee im Infrastrukturbereich. Seitdem ist sie selbst als Mentorin konzernweit und extern aktiv. 2016 kam sie als Vertreterin der regionalen Gruppe Bayern ins Kernteam. Herausragend war für sie die Feier zum 5-jährigen Jubiläum des Netzwerks, bei der sie die Aufstellung der fünf Forderungen und die Akzeptanz dieser Erwartungen durch den Vorstand erlebte. 2024 hat sie im Kontext der Gründung der InfraGO ein Frauennetzwerk in diesem Unternehmen neu aufgestellt und steuert dieses gemeinsam mit einem kleinen ehrenamtlichen Team in enger Zusammenarbeit mit den hauptamtlichen Diversitykolleg:innen.

**„Ich möchte die Vision der Frauen bei der Bahn stärker in die Infrastrukturbereiche tragen, damit auch dort noch mehr Frauen sichtbar werden.“**



## Christine Fresenborg

Christine Fresenborg ist seit 11 Jahren IT-Projektleiterin bei der DB und seit der Gründungsphase 2014 im Kernteam. Sie hat die technischen Plattformen für die Kommunikation und Zusammenarbeit des Netzwerks aufgebaut und ist Moderatorin der Social-Media-Kanäle. Sie hatte die Idee für den Impuls-Award und ist seit 2020 Teil der Projektleitung. Zusammen mit Jana Schäfer übernahm sie die Redaktion der Festschrift zum 10-jährigen Jubiläum. Die Gleichstellung von Frauen im Unternehmen ist ihr wichtig. Sie möchte die Vision des Netzwerks an junge Kolleginnen weitergeben, um die Unternehmenskultur nachhaltig zu verändern.

**„Mein Ziel ist es, die Vision der Frauen bei der Bahn für die Zukunft zu entwickeln und weitere Kolleginnen zu gewinnen, die das Netzwerk mit Kreativität und Verantwortung für die nächsten 10 Jahre weiterbringen.“**

Foto: Sophie Weise-Meißner



## Jana Schäfer

Jana Schäfer ist eine langjährige Mitarbeiterin bei der Bahn, die bereits 2012 am Frauenstammtisch im Ressort des Vorstandsvorsitzenden teilnahm. Seit 2014 ist sie Mitglied im Kernteam des konzernweiten Frauennetzwerks und hat sich bei vielen Projekten eingebracht. Ein besonderes Herzensprojekt war für sie das Kinderbuch "Meine Mama fährt den ICE". Trotz Altersteilzeit ist sie weiterhin aktiv. Sie hat die historische Recherche und die Redaktion der Festschrift zum 10-jährigen Jubiläum übernommen. Ihr Antrieb ist der bereichernde Austausch mit anderen Frauen und die Vision, dass ein starkes Netzwerk Frauen im Unternehmen erfolgreicher macht.

**„Ich wünsche mir, dass das gut organisierte Frauennetzwerk auch in Zukunft stabil und anspruchsvoll bleibt, weiterwächst und die Stimme(n) der Frauen bei der Bahn im Konzern nicht mehr überhört werden können.“**

Foto: Sophie Weise-Meißner

## Grußwort von Evelyn Palla und Dr. Michael Peterson



DB AG | Fotos: Hans-Christian Plambeck

### Liebe Leser:innen,

es ist uns eine besondere Freude, in diesem Jahr das 10-jährige Bestehen des Netzwerks *Frauen bei der Bahn* zu feiern. Seit 2022 begleiten wir die ehrenamtliche Initiative, die inzwischen über 6.500 Mitglieder umfasst, als Pat:innen und „Schirm-Tandem“. In dieser Rolle durften wir bereits viele beeindruckende Projekte und engagierte Frauen kennenlernen, die die Deutsche Bahn entscheidend mitgestalten.

Das DB-Frauennetzwerk hat in den letzten zehn Jahren Großartiges geleistet und die Sichtbarkeit von Frauen im Bahnbetrieb maßgeblich vorangetrieben – sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens. Seit 2018 organisiert das Netzwerk ein eigenes Mentoringprogramm für Frauen, das mittlerweile in der siebten Staffel läuft und weibliche Führungstalente mit Hilfe erfahrener Top-Führungskräfte fördert. Rund 150 Kolleginnen haben das einzigartige Programm bereits durchlaufen.

Weitere Leuchtturmprojekte sind der Female ICE und der Female Bus, die im nächsten Jahr zum zweiten Mal mit Frauenpower auf der Schiene und der Straße fahren. Solche Aktionen sind nicht nur von großer symbolischer Bedeutung, sondern auch Katalysatoren für echte Veränderung und Inspiration. Sie zeigen, wie ernst es uns mit der Gleichstellung in unserem Unternehmen ist.

Es erfüllt uns mit Stolz, dass wir die für Ende 2024 vom Netzwerk geforderte Quote von 30 Prozent Frauen in Führung bei der DB bereits heute erfüllt haben. Jetzt freuen wir uns, gemeinsam mit vielen engagierten Kolleginnen daran zu arbeiten, den Frauenanteil noch weiter auszubauen. Unser langfristiges Ziel ist Parität!

Klar ist: Die Frauen und das DB-Frauennetzwerk sind eine tragende Säule für die Umsetzung der Diversity-Strategie der Deutschen Bahn. Ihr Engagement, ihre Innovationskraft und ihr Mut machen den Unterschied und tragen maßgeblich dazu bei, dass wir als Unternehmen er-

folgreich und zukunftsfähig bleiben. Ihre Perspektiven bereichern unsere Arbeit im Konzernvorstand und bestärken uns in unserem Engagement für Vielfalt und Gleichberechtigung.

Wir gratulieren herzlich zu einer Dekade voller Erfolge und sagen vielen Dank für eure großartige Arbeit. Wir freuen uns auf viele weitere Jahrzehnte!

Herzlichst,



Evelyn Palla  
DB-Vorständin Regionalverkehr



Dr. Michael Peterson  
DB-Vorstand Personenfernverkehr

## 3 10 Jahre Netzwerkarbeit – Viel erreicht, oder?

Das Netzwerk *Frauen bei der Bahn* besteht nun 10 Jahre. Das ist schon an sich bemerkenswert und ein großer Erfolg. Die Netzwerk-Managerinnen im Kernteam sind verlässliche Ansprechpartnerinnen für die Themen und Projekte im DB-Frauen Netzwerk, sowohl für die Mitglieder als auch für das Management im DB-Konzern.

Das Netzwerk hat in den ersten Jahren des Bestehens eine Vision entwickelt, die heute noch ihre Gültigkeit hat. Es ist dem Engagement und der Ausdauer vieler aktiver Frauen zuzuschreiben, die die Ziele des Netzwerks verfolgen und umsetzen. Viele Mitglieder nutzen das Netzwerk, um Erfahrungen zu teilen, sich gegenseitig zu helfen und unterschiedliche Perspektiven kennenzulernen.

Die Kommunikation ist Grundlage für die Vernetzung. Das 2016 eingeführte Logo der *Frauen bei der Bahn* schafft Identifikation, der Claim „Frauen bei der Bahn – Farbe und Erfolg“ zeigt, wofür das Netzwerk steht: für Vielfalt.

Dem Kernteam gelang es in den ersten Jahren, mit einer geschlossenen Online-Gruppe auf der Plattform Xing, einem gemeinsamen E-Mail-Verteiler und einem regelmäßigen Newsletter die Mitglieder zu erreichen und den Austausch zu unter-

stützen. Später kam die LinkedIn-Gruppe „The DB Women’s Network“ mit heute 1.800 Mitgliedern hinzu.

Mit der Zeit wurde die Kommunikation auch technisch immer professioneller. 2017 war es mit dem Start des Social-Intranets DB Planet schließlich möglich, die Community über aktuelle Events und Ereignisse zeitnah zu informieren und so auch mehr Mitglieder zu gewinnen.

Der Aufbau der regionalen Netzwerke sowie die stetig wachsenden Mitgliederzahlen sind Erfolge, die die Notwendigkeit und Wirksamkeit des Netzwerks unterstreichen.

Um mehr Sichtbarkeit auch über die DB hinaus zu erreichen, präsentiert sich das DB-Frauen Netzwerk seit 2023 mit einer eigenen Webseite ([www.deutschebahn.com/bewegendefrauenamzug](http://www.deutschebahn.com/bewegendefrauenamzug)) im Internet. Mit dem Instagram-Kanal @db\_frauenbeiderbahn soll ein jüngeres weibliches Publikum angesprochen werden.

### Vielseitiges Programm

Das DB-Frauen Netzwerk bietet seit vielen Jahren unterschiedliche Formate für Netzwerktreffen an und realisiert Projekte, die zur Chancengerechtigkeit der Frauen beitragen. Die regionalen Netzwerke veranstalten

Mitglieder im DB-Frauen Netzwerk bis 12.2023



Mitgliederentwicklung des DB-Frauen Netzwerks; Quelle: FbdB, 2024

vor allem Stammtische oder Kamin-Abende mit interessanten Gästen und bieten Betriebsexkursionen an. Das virtuelle Programmangebot im Netzwerk bietet vielfältige Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. So sind die Online-Formate wie „Lunch & Learn“ oder die „Horizontgespräche“ sehr beliebt.

Die Mitgliederbefragung im Januar 2024 zeigte, dass die Vernetzung und der Erfahrungsaustausch mit anderen Frauen im Konzern für 90 Prozent der Befragten am wichtigsten sind. Das DB-Frauenetzwerk ist eines der größten Wissensnetzwerke im DB-Konzern.

### Netzwerk-Organisation – agil und wertschätzend

Ein Organisationsteam aus 12 Kolleginnen aus ganz Deutschland steuert übergreifend die Aktivitäten und Projekte des Netzwerks. Dieses sogenannte Kernteam ist das organisatorische Herzstück von *Frauen bei der Bahn*. Unterstützt von zahlreichen aktiven Kolleginnen aus dem Netzwerk hat sich eine Projektorganisation gebildet, die sich je nach Thema interdisziplinär und agil zusammenfindet. Jede kann ihre Fähigkeiten und Kompetenzen einbringen. Alle Engagierten im Netzwerk betreuen und realisieren die Projekte zusätzlich zu ihren regulären Arbeitsauf-

gaben und leisten so ihren Beitrag zum Kulturwandel für mehr Vielfalt.

Seit 2020 unterstützt Svea Schilling das Kernteam-Office der *Frauen bei der Bahn*. Sie koordiniert die zentrale E-Mail-Kommunikation und das vielseitige Programmangebot im Netzwerk. Für das Kernteam plant sie die regelmäßigen Meetings und unterstützt bei der Projektorganisation des Mentoringprogramms sowie beim Female ICE.



Foto: privat

### Svea Schilling

ist seit 2003 bei der Bahn und bringt vielfältige Erfahrungen aus ihrer Zeit im Fahrdienst und als Zugführerin mit. Seit 2020 managt sie das Backoffice der *Frauen bei der Bahn*, koordiniert die interne Organisation des Kernteams und sieht sich als "Vorzimmer", wo alle Fäden zusammenlaufen. Svea engagiert sich leidenschaftlich für die Weiterentwicklung des Programmangebots im Frauennetzwerk und organisiert Veranstaltungen wie die jährlichen Mentoring-Auftaktveranstaltungen. Ihr Ziel ist es, das Netzwerk lebhaft zu gestalten und als nachhaltige Plattform für den Austausch der Frauen zu etablieren.

**„Das Netzwerk wächst täglich. Das ist großartig! Mein Ziel ist es, das wachsende Netzwerk weiterzuentwickeln und als DAS Netzwerk der Frauen bei der Bahn deutlich sichtbar zu verankern.“**

## 10 Jahre Netzwerkarbeit – Viel erreicht, oder?

### Starke Partner:innen

Seit September 2022 sind die Konzernvorstände Evelyn Palla und Dr. Michael Peterson als „Schirm-Tandem“ für Frauen bei der Bahn aktiv. Zuvor hatte sich der damalige Infrastrukturvorstand Ronald Pofalla als Schirmherr intensiv für das Netzwerk engagiert.

Natürlich gibt es noch viele weitere Unterstützerinnen und Unterstützer, die unsere Intention und unsere Projekte voranbringen:

- der Konzern-Vorstand, allen voran Martin Seiler, Vorstand Personal und Recht, der sich für Vielfalt einsetzt mit einer Vision, die wir teilen,

- unsere Mentorinnen und Mentoren im Top-Management der Konzerngesellschaften, die sich seit vielen Jahren in unserem Mentoringprogramm engagieren,
- unsere Sponsorinnen und Sponsoren, die uns finanziell und personell unterstützen – ohne sie wären viele öffentlichkeitswirksame Projekte nicht möglich gewesen,
- die Kolleg:innen vom Diversity-Management, mit denen wir uns regelmäßig zu unseren Themen austauschen.

### Ein klares Ziel vor Augen

Das Netzwerk *Frauen bei der Bahn* hat seit seiner Gründung einiges erreicht. Zu einer erfolgreichen Netzwerkarbeit gehört es auch, Forderungen zu stellen. Auf dem 5-jährigen Jubiläum 2019 wurde u. a. die Forderung nach "30 Prozent Frauen in Führung auf allen Ebenen bis 2024" aufgestellt. Für die obersten Führungsebenen wurde dieses Ziel bereits vorzeitig im Juni diesen Jahres erreicht.

Diese Ziel zur Erhöhung des Frauenanteils und in Führung ist ein zentrales Anliegen für das Engagement im Netzwerk. Viele Netzwerkerinnen möchten aktiv zur Chancengleichheit beitragen und die Bedingungen für Frauen im Unternehmen verbessern. Diese Motivation treibt sie an, die

Unternehmenskultur nachhaltig zu gestalten.

### Frauen der Deutschen Telekom und der Deutschen Bahn lernen voneinander

Die Fahrt des Female ICE im Mai 2022 und die damit verbundene öffentliche Aufmerksamkeit waren der Anlass, dass die Frauen der Telekom das Team Female ICE schon einen Monat später zu ihrem Netzwerktreffen nach Bonn einluden. Sie wollten mehr über das Projekt und das Netzwerk *Frauen bei der Bahn* erfahren. Hier entstand die Idee einer Kooperation.

Das Kick-off-Event gemeinsam mit den jeweiligen Personalvorständen Birgit Bohle (Deutsche Telekom) und Martin Seiler (Deutsche Bahn) fand im September 2022 in Berlin statt. Seitdem besteht ein kontinuierlicher Austausch der beiden Frauennetzwerke. Sie engagieren sich unter dem Motto „Zusammen für die Zukunft“. Arbeitgeber-Attraktivität, die Bindung der Mitarbeitenden und das Thema Frauen in Führung beschäftigen beide Unternehmen. In regelmäßigen übergreifenden Online-Meetings wird die Diskussion zu verschiedenen Themen der Chancengleichheit fortgesetzt. Der "Blick über den Tellerrand" erlaubt es, voneinander zu lernen, sich gegenseitig zu ermutigen und neue Wege zu gehen.



**TOGETHER**  
for Tomorrow

Logo der Kooperation „Zusammen für die Zukunft“,  
Gestaltung: Zuzana Kockovská | Deutsche Telekom  
AG



Vor zehn Jahren startete Ellen Petersson die Initiative zur Gründung der *Frauen bei der Bahn* und hat das Netzwerk in den ersten Jahren mit aufgebaut. Bis heute engagiert sie sich als Mentorin für das Mentoringprogramm.

**Trägt die Vision des Netzwerks? Haben die Frauen bei der Bahn erreicht, was du dir vorgestellt hast?**

Ich bin sehr stolz auf das DB-Frauen Netzwerk. Auch weil engagierte Frauen ein Kernteam gebildet haben und sich die Organisation teilen. Das Netzwerk ist stark gewachsen, es gibt regionale Netzwerke und Teilnetzwerke in einigen Unternehmensbereichen. Das finde ich richtig gut.

Nach einer intensiven Gründungsphase hatte ich mich aus der Organisation des Netzwerks zurückgezogen, da ich eine neue Führungsaufgabe übernommen hatte. Gleichzeitig wollte ich Platz machen für neue Ideen

und andere Kolleginnen. Bis heute bringe ich mich im Mentoringprogramm des Frauennetzwerks als Mentorin ein und bin dem Netzwerk weiter sehr verbunden.

Wenn ich mir die Vision anschau, sehe ich, dass wir vieles erreicht haben! Es zeigt sich, dass ein solcher Kompass notwendig ist – auch für alle, die im Laufe der Jahre dazugekommen sind. Der intensive Dialog seinerzeit hat sich gelohnt. Leider ist es uns noch nicht gelungen, dass die *Frauen bei der Bahn* anerkannte Ansprechpartnerinnen und Feedbackgeberinnen in Sachen Chancengleichheit für Frauen sind. Wir haben es in der Vision Sounding-Board genannt. Da müssen wir dranbleiben.

**Was sagst du zur Sichtbarkeit der Frauen bei der Bahn. Siehst du da Fortschritte?**

Die Präsenz des DB-Frauen Netzwerks im Konzern ist gewachsen, sonst würde die Mitgliederzahl nicht stetig steigen. In der Akzeptanz bei den Führungskräften und in der Gesamtleitung ist noch Luft nach oben. Der Personalbereich nutzt das Netzwerk für die zielgerichtete Ansprache für Stellenausschreibungen – damit wird einem Bedürfnis der Frauen nach Transparenz entgegengekommen und gleichzeitig dient dieser Kanal den unternehmenspolitischen Zielen.

Foto: Sophie Weise-Meißner

**Ellen Petersson**

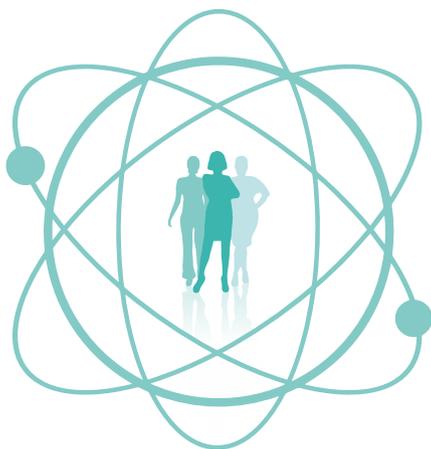
Ellen Petersson arbeitet seit 2002 bei der Bahn. Die Dipl. Bauingenieurin startete bei der BahnBau-Gruppe. Es folgten erste leitende Funktionen bei der DB Netz AG. 2008 wechselte sie als Leiterin in der Konzernorganisation in die Konzernleitung in Berlin. 2014 initiierte sie hier die Gründung der Frauen bei der Bahn und ist seit 2018 Mentorin für das vom Netzwerk organisierte übergreifende Mentoringprogramm. Als Leiterin entwickelte sie das Lean Exzellenz Programm im Systemverbund der Bahn und managte den Roll-out. Seit dem 1. August 2024 ist sie Leiterin Planung und Segmentsteuerung der InfraGO AG am Standort Leipzig.



## 3 10 Jahre Netzwerkarbeit – Viel erreicht, oder?

Heute bietet das Netzwerk eine Plattform für vieles, es geht nicht nur um Führung, sondern die Frauen haben diverse Bedürfnisse nach Austausch und Weiterbildung. Damit wird mehr Reichweite erzeugt, das erfordert auch mehr Organisation. Die Online-Formate erleichtern den Zugang für viele Kolleginnen aus allen Teilen des Unternehmens. Damit steigt in der Regel die Qualität des Austauschs, es werden unterschiedliche Perspektiven sichtbar, die zum Nachdenken anregen.

Das Netzwerk über gemeinsame Ziele stark zu positionieren, ist eine immerwährende Herausforderung. Die Forderungen zum 5. Jahrestag 2019 fand ich großartig. Der Vorstandsbeschluss 30 Prozent Frauen in Führung bis 2024 wurde erreicht, jedoch fehlt die vom Netzwerk geforderte Tiefe über alle Hierarchieebenen. Da gibt es noch einiges zu tun.



### *Wo siehst du das Potenzial des DB-Frauennetzwerks für die kommenden Jahre?*

Netzwerke, ob zentral oder regional – brauchen immer Größe, um wahrgenommen und gehört zu werden. Wir brauchen neben zuverlässigen Organisatorinnen auch Vorreiterinnen mit Ideen, die Neues einbringen. Dabei sollte mit dem Wachstum des Netzwerks auch die Anzahl der aktiven Macherinnen steigen. Die Herausforderung wird sein, stabil und gleichzeitig flexibel als aktive Organisatorinnen zusammenzuarbeiten. Dabei die Erfahrungen aus den zehn Jahren Netzwerkarbeit mitzunehmen und einen fließenden Nachfolge-, vielleicht auch einen Generationenwechsel hinzubekommen, wird die hohe Schule sein. Entscheidend ist meiner Meinung nach für neue Mitstreiterinnen – also Kolleginnen, die nicht nur konsumieren, sondern sich selbst aktiv einbringen wollen – Aufwand und Ergebnis realistisch einzuschätzen und mit kleinen Aufgaben anzufangen. Dazu sollten wir kontinuierlich ermutigen und bei Rückschlägen nicht verzagen.

Heute ist das DB-Frauennetzwerk eines der größten Business-Netzwerke überhaupt in Deutschland. Bei der Größe muss die aktive Beteiligung steigen. Natürlich brauchst du die individuelle Vernetzung, ein interessantes Programmangebot und Kommunikation. Aber man braucht auch das

unternehmenspolitische Engagement für mehr Chancengleichheit und für den Kulturwandel. Es braucht ein Team, das auch ein bisschen kontrovers agiert und konkrete Maßnahmen einfordert. Hier braucht es mehr aktive Gesichter.

### *Was wünschst du dir für das Frauennetzwerk für die nächsten Jahre?*

Ich wünsche mir drei Dinge: Zum einen das, was wir von Anfang an in der Vision formuliert haben: dass das Frauennetzwerk stellvertretend für die Frauen im DB-Konzern ernstgenommen wird, es eine Soundingboard-Rolle einnimmt, wenn es um Frauenthemen geht.

Der zweite Wunsch ist, dass die Forderungen zum 10. Jahrestag ernstgenommen werden. Nicht nur die Frauen, sondern das gesamte Unternehmen sollten ernsthaft am Kulturwandel arbeiten, und zwar auf Augenhöhe.

Für das Netzwerk selbst habe ich einen dritten Wunsch: dass mehr Mitglieder aktiv werden und sich für die Chancengleichheit einsetzen.

## Die Initiative #WirSindSchonDa

2021 startete die Initiative #Wssd, nachdem das Netzwerk *Frauen bei der Bahn* dazu aufgerufen hatte, die Entwicklung berufserfahrener Frauen bei der DB zu fördern. Eine Gruppe von Frauen setzte sich mit dem Thema auseinander und betonte die Bedeutung von Frauen über 45 Jahren in Führungspositionen. Ihr Motto: "Talent kennt kein Alter".

Bei ihren Recherchen stellten sie schnell fest, dass es für alle Mitarbeiter:innen schwierig sein kann, passende Entwicklungsmöglichkeiten bei der DB zu finden, diese zu nutzen und die gesteckten Ziele zu erreichen. Deshalb betrachteten sie fortan alle Mitarbeitenden als "interne Potenziale" und suchten seitdem nach ganzheitlichen Lösungen.

Die Vertreterinnen der Initiative kritisieren die Vielzahl und die Komplexität der Angebote zur beruflichen Entwicklung bei der DB und setzen sich für transparentere und flexiblere Entwicklungswege ein, die allen offenstehen, unabhängig von der Lebens- und Bildungsbiografie oder der tariflichen Eingruppierung.

Ihre Vision ist es, dass jede:r Mitarbeitende ihr bzw. sein Potenzial optimal entfalten kann, um sowohl für sich persönlich als auch für das Unternehmen einen Mehrwert zu schaffen.



Initiative #WirSindSchonDa, v.l.n.r.: Simone Tautz, Janina Pfeiffer, Isabell Lonz, Christiane Fähnrich, Karen Bartnik (externer Gast), Petra Schiffarth, FbDB | Foto: Privat

Die erfahrenen Bahnerinnen führten schon viele Gespräche – sowohl mit Entscheidungsträger:innen als auch mit Interessenvertreter:innen. Sie haben Konzepte und Vorschläge entwickelt, wie Entwicklungswege innerhalb der DB klarer und effektiver gestaltet werden könnten und diese mit Leitenden in der Personalentwicklung diskutiert.

Darüber hinaus setzen sie sich dafür ein, entwicklungswilligen Mitarbeitenden individuelle Beratung und kollegiale Unterstützung auf Augenhöhe anzubieten.

Aktuell ermöglichen sie Kolleginnen, im „Café Raumgeberin“ ihre berufliche Geschichte zu erzählen. Dabei können die Zuhörenden erfahren, dass Karrierewege mitunter nicht so geradlinig verlaufen, wie es die

Programme und Maßnahmen der DB in der Theorie aufzeigen. Die Gastgeber:innen möchten ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass das Narrativ, "Jede:r könne alles erreichen", noch nicht der Realität entspricht und es mehr braucht als „nur“ den eigenen Willen. Es braucht mehr „Schiebeloks“ und weniger „Hemmschuhe“ – um es in der Sprachwelt der Eisenbahn zu sagen – damit mehr Mitarbeitende gezielt das für sie passende berufliche Angebot finden und die Erfolgsquote und Zufriedenheit steigt.

## 3 Netzwerke in Konzernunternehmen

Während das geschäftsfeldübergreifende DB-Frauen Netzwerk alle Kolleginnen anspricht, bieten die in Unternehmensteilen gegründeten Frauennetzwerke als Teil des Ganzen die Möglichkeit die spezifischen Belange in den Fokus zu nehmen.

### Das Frauennetzwerk der DB Cargo AG stellt sich vor

Als sich im Jahr 2020 der Vorstand der DB das Ziel setzte, bis Ende 2024 den Anteil von Frauen in Führung auf 30 Prozent zu steigern, fragten sich einige Mitarbeiterinnen bei DB Cargo, was denn passieren müsse, damit sich auch in ihrem Geschäftsfeld der Frauenanteil auf allen Ebenen – von der Auszubildenden bis zur Top-Führungskraft – entscheidend erhöht. Sie beschlossen, die Frauen, die schon da sind, zu fragen und mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Im Juli 2020 wurde die Idee mit einem ersten virtuellen Netzwerktreffen umgesetzt.

Das noch junge Netzwerk Frauen bei DB Cargo besteht heute aus 140 Kolleginnen. Mit den Zielen der Vernetzung, der Information und des Austauschs sind wir über unseren gemeinsamen MS Teams-Kanal verbunden. So werden hier anstehende Veranstaltungen, spannende Vakanzen oder auch einfach positive Botschaften für die Woche geteilt.

Es ist für jede etwas dabei, sei es eine virtuelle Feierabendrunde zur Vernetzung, eine Session zum Umgang mit Schein-Argumenten oder gemeinsame Mittagessen vor Ort. Highlight ist ein gemeinsames Angebot mit dem Diversity-Team, in dem sich jeden zweiten Monat eine Kollegin vorstellt und über den eigenen Werdegang berichtet.

Das Fazit der Frauen bei DB Cargo zur Gleichstellung ist: Wir haben bei der Besetzung von Führungspositionen bereits viel erreicht und konnten den Anteil von Frauen in Führung erhöhen. Die Situation von Frauen im operativen Geschäft ist allerdings schwieriger und erfordert noch einen langen Atem.

### Das Frauennetzwerk SHE.C.O.

SHE.C.O. ist das Frauennetzwerk der DB E.C.O Group, welches 2021 gegründet wurde und über 200 engagierte Frauen aus verschiedenen Regionen und Fachbereichen als Mitglieder zählt.

Das Hauptziel von SHE.C.O. ist die Förderung der Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung von Frauen, die sich für das Thema Führung begeistern. Dabei stehen Erfahrungsaustausch und Vernetzung von Potenzialträgerinnen und weiblichen Führungskräften im Vordergrund, aber auch das Empowerment und die Steigerung der Sichtbarkeit von ta-

lantierten Frauen für die Übernahme einer Führungsfunktion.

Das Netzwerk fördert Best-Practice-Sharing, Inspiration und Wissenstransfer. Es zeichnet sich vor allem durch die Vielfalt unterschiedlicher fachlicher Hintergründe der Teilnehmerinnen aus sowie durch die Mischung von Frauen, die bereits in Führung tätig sind und Frauen, die sich für einen Weg in die Führung interessieren.

SHE.C.O. bietet eine Vielzahl von Formaten an. Darunter ein Mentoring-Programm, inspirierende Interviews mit weiblichen Führungskräften, externe Impulse sowie verschiedene Vernetzungsformate. Damit leistet SHE.C.O. einen aktiven Beitrag zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen bei der DB E.C.O. Group.

### Das Frauennetzwerk der InfraGO startete Anfang 2024

Mit der Neugründung der DB InfraGO AG zum 1. Januar 2024 startete auch das neue Frauennetzwerk des Unternehmens. Die engagierten Kolleginnen des Netzwerks der ehemaligen DB Station&Service AG bringen hier ihre langjährige Erfahrung und ihre Begeisterung mit ein. Die Organisation wird ehrenamtlich von einem kleinen Team mit Unterstützung aus dem Diversity-Management der DB InfraGO geleistet.

Warum ein Frauennetzwerk bei der DB InfraGO? Speziell in den oft männerdominierten, technisch geprägten Bereichen der Infrastruktur suchen die Frauen den Erfahrungs- und Meinungsaustausch. Dafür haben sich Arbeitsgruppen gebildet, die eigenverantwortlich Formate und Projekte von und für Frauen erarbeiten.

#### Schwerpunkte sind u. a.:

- die Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen in MINT-Berufen und am Bau für Führungsrollen,
- eine transparente Plattform zur Vorstellung von Frauenförderprogrammen und zum Teilen von Wissen und Entwicklungsmöglichkeiten,
- Erfahrungsberichte von erfolgreichen Karrierewegen und Förderung weiblicher und diverser Karrieren durch u. a. Mentoringprogramme.

Gemeinsam ist allen das Interesse am Austausch, sowohl intern als auch mit externen Frauennetzwerken. Dazu finden verschiedene Event-Formate wie Netzwerktreffen, Impuls-Vorträge oder Vorstellung weiblicher Führungskräfte statt.

Das Frauennetzwerk InfraGO sieht sich als Ergänzung zum konzernweiten Netzwerk *Frauen bei der Bahn* und vernetzt sich mit relevanten Ansprechpartner:innen im Top-Management der InfraGO AG, Schnitt-

stellen im Geschäftsfeld und im DB-Konzern.

#### ConnectHer – IT-Frauen vernetzen sich

Einige Kolleginnen der DB Systel GmbH sind bereits seit vielen Jahren im konzernweiten Netzwerk *Frauen bei der Bahn* aktiv. Ergänzend gab es innerhalb der DB Systel vereinzelte Initiativen zu Themen mit dem Fokus auf Frauen. Im Sommer 2023 entstand daraus die Idee, ein Frauennetzwerk innerhalb der DB Systel zu gründen. Mit dem Kick-off-Event im Januar 2024 unter dem Titel „ConnectHer – Frauen gestalten Bahn-IT“ ist dieses offiziell gestartet.

Die Frauen bei der DB Systel wollen – als Teil des DB-Frauennetzwerks – ein sich selbst organisierendes Netzwerk aufbauen, um

- das Onboarding durch nützliche berufliche und persönliche Kontakte und Networking zu erleichtern,
- den Wissensaufbau, die Expertise und das Sparring zur Karriereentwicklung zu stärken und
- inspirierende Vorbilder einzuladen, die ihr Wissen weitergeben.

Das Netzwerk ConnectHer will Frauen innerhalb und außerhalb der DB Systel für IT begeistern und somit einen Beitrag zum Talentmanagement und zum Recruiting leisten. Außerdem wollen sie eine Plattform

für Mentoring & Leadership bieten, um Frauen in ihren Entwicklungen gezielt zu unterstützen.

In verschiedenen Formaten, z. B. den regelmäßig stattfindenden Mittagslunches an den drei Hauptstandorten, den BarCamps und Vorträgen (online und offline) und einem MS Teams-Kanal fördern sie den Austausch und die Vernetzung untereinander.



## Portrait Birgit Reinhardt: 20 Jahre für die Gleichstellung

Birgit Reinhardt ist seit über 40 Jahren bei der Deutschen Bahn tätig. In der Zentrale des damaligen Geschäftsbereichs Güterverkehr begann 1998 ihr Engagement für Gleichstellung der Frauen als Beauftragte für Chancengleichheit. Von 2002 bis 2018 war sie Konzernbeauftragte für Chancengleichheit im Vorstandsressort Personal des DB-Konzerns. Sie ist Mitgründerin des DB-Frauennetzwerks, konzipierte 2017 das Mentoringprogramm der Frauen bei der Bahn und führte es gemeinsam mit dem Kernteam 2018 ein. Heute engagiert sie sich in der Wissensvermittlung rund um die Themen Konfliktmanagement, Führung in der Selbstorganisation und Resilienz und ist auch selbst als Mediatorin und Coach tätig. Ihr umfangreiches Wissen zu Gleichstellung bietet sie in Workshops bspw. zu Unconscious Bias – das sind unbewusste Vorurteile – an.

1981 begann Birgit Reinhardt bei der Deutschen Reichsbahn in der allgemeinen Verwaltung bei der Strecken-elektrifizierung. 1984 wechselte sie zum Güterverkehr und arbeitete in einem Ingenieurbüro für Rationalisierungsmaßnahmen im Eisenbahntransport. 1989 zum Fall der Mauer war sie gerade schwanger und nahm anschließend ihr Babyjahr. Danach konnte sie wieder auf ihre bisherige Stelle zurückkehren.

*„Ich habe 1989 in Leipzig gewohnt und dort die Montagsdemos erlebt. Ich war damals schwanger und da waren natürlich auch Ängste mit diesen Ereignissen einhergegangen. Ich fragte mich, was die Zukunft bringen würde, wie es mit mir weitergehen würde.“*

*1990 nach dem Babyjahr – heute Elternzeit – war ich das erste Mal dankbar, dass ich bei der Bahn war, denn ich konnte wie geplant wieder einsteigen. In der Zeit hatten sehr viele Menschen in Ostdeutschland ihren Job verloren, an erster Stelle die Frauen.“ erinnert sich Birgit Reinhardt.*

Zunächst änderte sich nicht viel im Arbeitsleben. Doch in Folge des Einigungsvertrags vom 3. Oktober 1990 standen Restrukturierungsmaßnahmen bei Reichsbahn und Bundesbahn an. 1993 wurde die Niederlassung des Güterverkehrs in Leipzig der Zentrale in Frankfurt zugeordnet und 1998 aufgelöst. Schon 1995 zog Birgit Reinhardt mit der Familie ins Rhein-Main-Gebiet und wechselte in die damalige Zentrale des Güterverkehrs nach Frankfurt.

*„Meine ehemaligen Kolleginnen und Kollegen sind später gekommen, als Leipzig aufgelöst und in den Frankfurter Bereich integriert wurde. Es wurde niemand entlassen, aber viele Kolleginnen und Kollegen pendelten.“*

Als berufstätige Mutter fiel Birgit Reinhardt am neuen Wohnort auf, dass die meisten Mütter, die sie über ihre Kinder kennenlernte, nicht berufstätig waren und auch im Kolleginnenkreis gab es nur wenige Mütter. Sie lernte die Beauftragte für Chancengleichheit beim Güterverkehr kennen und erst im Austausch mit ihr entwickelte sie ein Bewusstsein für den Handlungsbedarf zur Gleichstellung der Frauen bei der Bahn.

### Es gab viel zu tun in Sachen Chancengleichheit

1998 wurde Birgit Reinhardt ebenfalls zur Beauftragten für Chancengleichheit beim Güterverkehr ernannt. Ihre Aufgaben lagen zum einen darin, Frauen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen, zum Beispiel beim Wiedereinstieg nach der Baby-pause, bei der persönlichen Weiterentwicklung oder auch bei Fällen von Diskriminierung durch Kollegen oder Vorgesetzte.

Birgit Reinhardt und ihre Kollegin schauten sich die Berufsfelder beim Güterverkehr an, auf den Rangierbahnhöfen oder in anderen Bereichen der Produktion. Sie unterhielten sich mit den Frauen, die schon zu dieser Zeit auf der Rangierlok tätig waren, über die besonderen Bedingungen ihrer Tätigkeiten. Zugleich war es ihnen wichtig, ein Bewusstsein für die noch nicht gegebene Chancengleichheit für Frauen zu schaffen

und auf den großen Handlungsbedarf bei diesem Thema aufmerksam zu machen. Sie organisierten Workshops für Führungskräfte zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und über die Rechte der Frauen.

Die damalige Personalvorständin Güterverkehr, Birgit Gantz-Rathmann, habe sie dabei immer unterstützt und darin bestärkt, im Leitungskreis mit den Gleichstellungsthemen präsent zu sein. So pilotierte sie zum Beispiel 2001 gemeinsam mit Kolleg:innen der DB Cargo in Hamburg den ersten „Töchertag“. 2002 wurde der Girls Day mit Förderung des Familienministeriums bundesweit eingeführt und auch bei der DB etabliert.

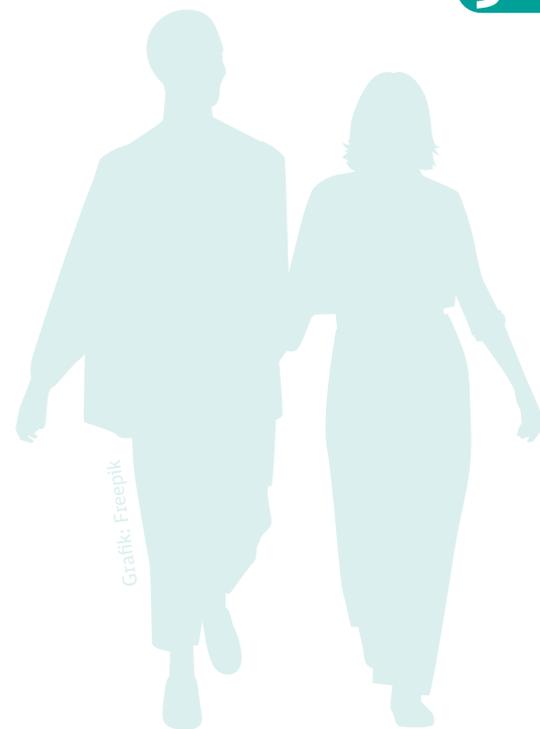
### Konzernbeauftragte für Chancengleichheit

Im April 2002 übernahm Birgit Reinhardt die Rolle der Konzernbeauftragten für Chancengleichheit in der Abteilung "Soziales, Gesundheit, Chancengleichheit" der Konzernleitung und zog mit ihrer Familie nach Berlin um. Noch im selben Jahr organisierte sie einen Familienservice, der konzernweit Beratung und Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung und eine Notfall-Betreuung für Beschäftigte anbot. Die Kleinkindbetreuung war zu der Zeit noch nicht gesetzlich geregelt.

In ihrer neuen Rolle repräsentierte sie die Deutsche Bahn im „Forum Frauen in der Wirtschaft“, einem Netzwerk von Diversity-Expert:innen, in dem die Deutsche Bahn mit weiteren Großunternehmen vertreten war.

Im Jahr 2004 wurde Birgit Reinhardt zusammen mit einer Kollegin der Gewerkschaft Transnet – heute die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) – als Delegierte des DB-Konzerns für das Projekt „Women in Rail“ entsandt, das die Europäische Kommission ins Leben gerufen hatte. Erstmals tauschten sich hier die „Gemeinschaft der Europäischen Bahnen und Infrastrukturgesellschaften (CER)“ und die „Europäische Transportarbeiter-Förderung (ETF)“ zum Thema Gleichstellung von Frauen aus.

*„Die erste Initiative war, mit den Geschäftsführenden der einzelnen Bahnen in Europa, die an dem Projekt beteiligt waren, und den Gewerkschaften ins Gespräch zu kommen. Das waren überwiegend Männer, denen wir unsere Argumente darlegten. Beispielsweise durften in Polen damals die Frauen nicht auf die Lok mit der Begründung der Schwangerschaft. Das hatte auch was mit den Landesgesetzen zu tun. Dies zu hinterfragen war uns wichtig, denn: wie lange dauert eine Schwangerschaft und wie lang ist ein Berufsleben?“*



Erst im Jahr 2012 verständigten sich die Bahnen auf ein gemeinsames Vorgehen und gaben das Dokument „WiR – Women in Rail – Leitfaden der guten Praxis und ihre Umsetzung“ heraus.

### Nachhaltiges Engagement im Namen der DB

2006 startete die Initiative „Charta der Vielfalt“ unter der Schirmherrschaft der damaligen Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel. Nach der Unterzeichnung der Charta im Juni 2008 war die Deutsche Bahn 2010 Gründungsmitglied des gleichnamigen Vereins. Birgit Reinhardt begleitete die ersten Aktivitäten.

## Portrait Birgit Reinhardt: 20 Jahre für die Gleichstellung

*„Als dann der Verein Charta der Vielfalt e. V. gegründet wurde, war ich für die ersten zwei Jahre im Vorstand des Vereins tätig. Nicht nur Firmen, sondern auch Verbände und Vereine aus allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens haben hier mittlerweile unterzeichnet. Diesen Start habe ich sehr aktiv mitgestalten können und das war eine sehr wertvolle Erfahrung für mich.“*

2010 erhielt die Deutsche Bahn den Nachhaltigkeitspreis Total E-Quality Award des gleichnamigen Vereins, der das Ziel verfolgt, Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf zu etablieren und nachhaltig zu verankern. Nachweise zum Beispiel zur Lohngleichheit, zum Angebot zur Kinderbetreuung und zur persönlichen Weiterentwicklung von Frauen mussten erbracht werden. Die DB hatte sich seit 1998 regelmäßig für das Prädikat beworben und die Auszeichnung bereits mehrmals erhalten. Birgit Reinhardt begleitete seit 1998 diese Bewerbungen.

### Mehr Diversität

2012 wurde die Abteilung „Diversity Management“ im Vorstandsressort Personal eingerichtet, in die auch Birgit Reinhardt als Konzernbeauftragte für Chancengleichheit wechselte.

*„2012 war ein anderes Grundverständnis da und daraus entstand*

*auch die Idee, dass es eine eigene Abteilung brauchte, direkt angebunden an den Personalvorstand. Wir konnten dann verschiedenste Initiativen starten beziehungsweise vorhandene fortsetzen. Wir haben damals beispielsweise auf unbewusste Vorurteile aufmerksam gemacht und das Thema Generationsvielfalt – das waren meine Schwerpunkte – vorangetrieben, um das Thema breiter bewusst zu machen. Weil: Frauen sind ja nicht nur jung und haben Kinder.“*

2013 stellte Birgit Reinhardt die neue Diversity-Strategie und die Projekte auf einem von Daniela Klenke organisierten G-Frauenstammtisch für Kolleginnen in der Konzernleitung vor. Zusammen mit Ellen Petersson entstand die Idee eines ressortübergreifenden Frauennetzwerks.

Im Jahr 2014 kam es zur Gründung von *Frauen bei der Bahn* und Birgit Reinhardt engagierte sich gemeinsam mit Kolleginnen im organisatorischen Kernteam. Für sie war es sehr wichtig, dass Frauen sich kennenlernen, ihre Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig unterstützen, etwa mit hilfreichen Kontakten beispielweise bei Stellenbesetzungen.

*„Das erste Projekt, das wir 2018 gemeinsam gemacht haben, war das Mentoringprogramm aus dem Frauennetzwerk heraus. Das war die Zeit, als wir uns kennen und*

*schätzen lernen konnten, weil über so ein längeres Projekt ein ganz anderer Austausch möglich war.“*

Zuvor hatte Birgit Reinhardt bereits das Mentoringprogramm „Karriere mit Kindern“ in Kooperation mit der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) und der Deutschen Telekom erfolgreich eingeführt.

Das Mentoringprogramm startete im März 2018 mit 20 Mentees. Das Besondere an diesem Programm der *Frauen bei der Bahn* ist, dass Frauen sich von sich aus bewerben können. Sie brauchen nicht die Fürsprache einer Führungskraft. Das Projektteam konnte Manager:innen der oberen Führungsebenen für das Programm gewinnen. Das war nicht selbstverständlich.

### Neustart nach über 20 Jahren im Diversity-Management

2018 gab es nochmal eine große Veränderung für Birgit Reinhardt. Die Funktion Diversity-Management wurde aufgelöst und für sie stellte sich die Frage, ob sie nach gut 20 Jahren Einsatz für Gleichstellung und Diversity noch einmal etwas ganz Neues ausprobieren sollte. Am 1. Februar 2018 wechselte sie zur DB Systel GmbH und begleitet seitdem Teams und Menschen in der agilen Transformation.

„Durch die Beschäftigung mit der *Generationsvielfalt* war ich beispielsweise auf *Frederic Laloux* gestoßen und auf seine Erkenntnisse von weltweit erfolgreichen Firmen über eine andere Art der Zusammenarbeit. Und durch Zufall habe ich dieses Modell bei der *DB System* gefunden. Und dann war für mich klar, da will ich hin! Und natürlich bringe ich Themen wie *Unconscious Bias* oder *Generationen-*

*vielfalt* auch immer wieder mit ein. Man legt das ja nicht ab wie eine alte Jacke.“

Im Januar 2024 hat sich in der *DB System* das Netzwerk „ConnectHer – Frauen in der Bahn IT“ gegründet. Sie begrüßt es, dass die Kolleginnen Frauennetzwerke als ein Teil ihres beruflichen Kontextes sehen, sagt *Birgit Reinhardt*. Sie rate aber auch zu

einer guten Balance mit der eigenen Persönlichkeitsentwicklung, da Netzwerkarbeit ehrenamtlich sei. Ihre weitere nachdrückliche Empfehlung ist, Männer in den Diskurs mit einzubeziehen und als Unterstützer zu gewinnen. Nur so kann das Bewusstsein für Diversity und die Gleichstellung der Frauen entstehen und die Unternehmenskultur verändert werden.



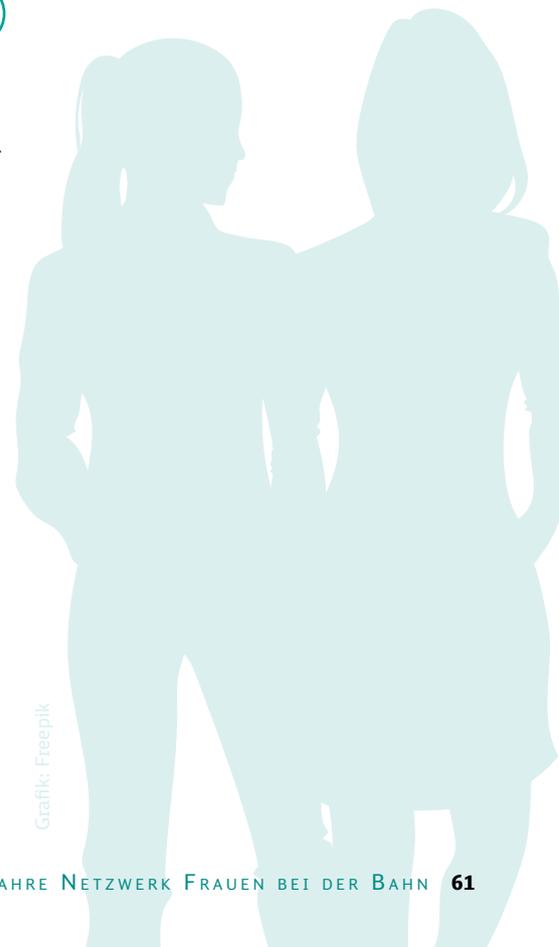
Birgit Reinhardt, von 2002 bis 2012  
Konzernbeauftragte für Chancengleichheit |  
Foto: Sophie Weise-Meißner

### Kurzvita

1981 begann *Birgit Reinhardt* bei der Obersten Bauleitung für Strecken-elektrifizierung der Deutschen Reichsbahn in Leipzig. 1998 übernahm sie die Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit beim Güterverkehr in Mainz. Von 2002 bis 2012 war sie Konzernbeauftragte für Chancengleichheit im Vorstandsressort Personal des DB-Konzerns. Ab 2012 arbeitete sie im Team Diversity-Management des Konzerns.

Seit 2018 begleitet sie Menschen in der Transformation bei der *DB System*. Die Entwicklung und Durchführung von Trainings, die Unterstützung in Konfliktsituationen und das Coachen von Menschen gehört zu ihren Schwerpunktaufgaben. Als Mitglied des Kernteams des Netzwerks *Frauen bei der Bahn* konzipierte sie 2017 das Mentoringprogramm.

Grafik: Freepik



## Bewegende Frauen am Zug: Der Female ICE

### Der ICE wird weiblich – die erste Fahrt des Female ICE im Mai 2022

Der Female ICE ist mehr als nur ein Zug – er ist ein Symbol für Diversität, Gleichberechtigung und Empowerment bei der Deutschen Bahn und gleichzeitig ein einzigartiges Vorbild für den gesamten Mobilitätssektor. Schirmfrau Stefanie Berk schreibt dazu in ihrem Grußwort zum ersten rein weiblich besetzten ICE 2022: „Mädels, traut euch und macht euch sichtbar!“

Die Botschaft des Events lautete, mehr Berufe in klassischen Männerdomänen weiblich zu besetzen, diversere Teams zu schaffen und die Frauen für die Übernahme von Führungsaufgaben zu begeistern. Dies sind nur einige der Ziele des Netzwerks *Frauen bei der Bahn* und die Leitplanken für viele Projekte, die durch unsere engagierten und großartigen Kolleginnen im Netzwerk entstehen.

Die Idee der Projektleiterinnen Katja Kühne und Nancy Klück war, Frauen auch im täglichen Betrieb sichtbar zu machen. Ein speziell mit dem Logo des Frauennetzwerks gestalteter ICE fuhr am 11. Mai 2022 von München nach Berlin und war komplett mit weiblichem Personal besetzt. Auch auf der Strecke, z. B. in unseren Bahnhöfen, Stellwerken, Betriebszentralen und Baustellen arbeiteten an diesem Tag so viele Frauen wie möglich.



Katja Kühne und Nancy Klück präsentieren den Female ICE 2022, DB AG | Foto: Anastasia Schuster

Katja Kühne:

*"Wenn dir Ideen zu Beginn unmöglich erscheinen, gib nicht auf. Mit unserem Netzwerk im Rücken kannst du viel mehr umsetzen, als du glaubst!"*

Nancy Klück:

*„In den Erinnerungen der ersten offiziellen Fahrt des Female ICE zu schwelgen, rührt mich immer noch, es war so ein besonderes und eindrucksvolles Event! Umso schöner, dass es nun als Female ICE 2.0 weitergeht – und wer weiß, vielleicht knacken wir ja auch hier die 10 als offizielle Event-Fahrten des Female ICE!“*

Nach der Idee im Herbst 2019 und zweieinhalb Jahren Konzeptentwicklung, Planung und der Hochphase einer Pandemie bekam der Zug endlich grünes Licht. Die Fahrt begann am Münchner Hauptbahnhof, wo der ICE von Ulrike Haber-Schilling, Personalvorständin der DB Regio AG, und Ulrike Scharf, bayrische Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales, auf den Weg geschickt wurde. Mit an Bord waren hochrangige Gäste aus dem DB-Konzern, der Wirtschaft und Politik.

In dem für die besonderen Gäste reservierten Wagon des ICE fand ein spannendes Programm mit intensiven Gesprächen und Diskussionen zur Vernetzung und Karriere statt. An den Bahnhöfen Nürnberg und Halle ergänzten regionale Veranstaltungen des Frauennetzwerks und des Recruitings die Fahrt. In Nürnberg kam auch der Female Bus von DB Regio Bus zum Einsatz. Er wurde von einer Busfahrerin gelenkt und war mit einem besonderen Branding von außen zu erkennen.

Die Fahrt fand ihren Höhepunkt mit der Ankunft im Berliner Hauptbahnhof, wo der Zug durch Martin Seiler, Vorstand Personal & Recht der DB AG, und Franziska Giffey, damals amtierende Bürgermeisterin von Berlin, und von vielen Frauen bei der Bahn empfangen wurde – ein Meilenstein für die Sichtbarkeit von Frauen bei der Bahn.



Begrüßung des Female ICE 2022 am Berliner Hauptbahnhof durch die Regierende Bürgermeisterin von Berlin Franziska Giffey und DB-Personalvorstand Martin Seiler, DB AG | Foto: Dominic Dupont

## Die Fahrt des Female ICE im Mai 2022 wird im März 2025 fortgesetzt

Der Female ICE ist mittlerweile ein Symbol für die Gleichberechtigung und zeigt eindrucksvoll, welche Rollen Frauen in allen Bereichen des Bahnsektors spielen können. Gleichzeitig kann er mehr Frauen inspirieren, Berufe bei der Bahn zu ergreifen, sich sichtbar zu machen und noch mehr Verantwortung zu übernehmen. Genau aus diesen Gründen geht die spannende Fahrt in der Zukunft weiter.

Anna Pfund und Christiane Eisenreich haben den Staffelnstab als Projektleiterinnen für den Female ICE 2.0 übernommen und engagieren sich mit über 30 Kolleginnen dafür, dass es am 6. März 2025 wieder heißt: „Wir fahren bis zur Gleichstellung“ und sich der Zug erneut auf die Reise macht.



Der gebrandete Female ICE, DB AG | Foto: Anastasia Schuster



**Stefanie Berk:**

„Der Zug ist für mich ein wichtiges Symbol, denn der Female ICE zeigt Fortschritte auf, macht aber auch deutlich, dass wir weiter für Gleichstellung und Diversität kämpfen müssen und nicht nachlassen dürfen.“

DB Fernverkehr AG | Foto: Patrick Kuschfeld



**Anna Pfund:**

„Der Slogan "Wir fahren bis zur Gleichstellung" ist unser Antrieb. Wir setzen uns für mehr Vielfalt und Gleichberechtigung in der Verkehrsbranche, mit besonderem Fokus auf MINT-Berufen, ein, denn Frauen bewegen die Bahn!“

Foto: Privat



**Christiane Eisenreich:**

„Es gibt keine Grenzen für das, was wir erreichen können, wenn wir uns gegenseitig unterstützen und verbinden. Das Female ICE-Projekt zeigt eindrucksvoll, wie wir durch starke Netzwerke und Zusammenarbeit die Reise zur Gleichstellung beschleunigen können.“

Foto: Privat

## 3 Unser Award „Impuls – Frauen bei der Bahn“

Die *Frauen bei der Bahn* sind Stifterinnen und Gestalterinnen des Awards. Ihr Anliegen ist es, DB-intern „Starke Impulsgeber:innen“ zu würdigen und sichtbar zu machen, die sich für mehr Chancengleichheit und Sichtbarkeit von Frauen im DB-Konzern einsetzen. Im Jubiläumsjahr wird die Trophäe zum dritten Mal verliehen, diesmal in zwei Kategorien:

- für „Langjährigen und nachhaltigen Einsatz für die Chancengleichheit bei der Deutschen Bahn“ und
- für „Außerordentliches Engagement als unternehmensübergreifendes Team für die Sichtbarkeit der Frauen in ihren Berufen im Betrieb der Bahn“.

Die Jury der *Frauen bei der Bahn* hat zu diesem besonderen Anlass Kandidat:innen nominiert und ihre Wahl getroffen. Die Verleihung findet im feierlichen Rahmen auf der Jubiläums-Veranstaltung des DB-Frauennetzwerks im Oktober 2024 statt.

### Von der Idee zur Preisverleihung

Ein Team von engagierten Kolleginnen aus dem Frauennetzwerk entwickelte 2020 ein Konzept und erste Gestaltungsideen. Christine Fresenborg (DB AG) und Sandra Klaas (DB Regio AG) koordinierten das Projekt. Mit Stefanie Brickwede und ihrem 3D-Druck-Team der Fahrzeuginstandhaltung fanden sie kreative Partner:innen für die Gestaltung der Trophäe.

*„Als die Frauen bei der Bahn fragten, ob wir die Trophäe in 3D drucken könnten, waren wir sofort begeistert! Ich weiß aus eigener Erfahrung, wie wichtig Role Models sind. Die weibliche Perspektive ist für uns im Konzern immens wichtig, um für diese Zielgruppe Produkte zu entwickeln. Es war für unser Team ein Herzensprojekt zu zeigen, was mit dieser Technologie möglich ist.“*

Stefanie Brickwede

Die Idee für die Konstruktion der Trophäe war, dass sie nicht nur schön aussehen, sondern auch praktisch sein sollte. Daraus ist ein Lichtobjekt mit Strahlkraft entstanden.

Die äußere Erscheinung des Awards symbolisiert das DB-Frauennetzwerk, welches die Mitarbeiterinnen verbindet. Im Inneren befinden sich die *Frauen bei der Bahn*. Die Trophäe symbolisiert einen geschützten Raum, in dem Frauen agieren und ihre Stärken zur Geltung bringen können.

Der Award unterstreicht die Bedeutung der Sichtbarkeit von Frauen im Unternehmen und steht für Modernität, Digitalisierung und die gemeinsamen Ziele der übergreifenden DB-Strategie der starken Schiene.

Die erste Verleihung des Impuls-Awards unter dem Motto „Starke Macherinnen“ fand im November 2021

als virtuelles Event statt. Das Impuls-Team bereitete die Ausschreibung, die Auswahl der Nominierten, die Jurysitzung und die Preisverleihung vor.

Der Jury aus dem Top-Management, Interessenvertreter:innen und Mitgliedern des DB-Frauennetzwerks war bei der Auswahl der Gewinnerinnen wichtig, dass sie für Innovationskraft, Engagement in Kulturveränderungen, Diversität und Chan-

### Gewinnerinnen in der Kategorie „Starke Macherinnen“ 2021



**Dr. Bettina Birkmeier**  
Leiterin TecLab,  
Deutsche Bahn AG

Foto: Privat



**Lisa Blumrodt**  
Projekt Digitale Automatische Kupplung,  
DB Cargo AG

Foto: Privat



**Vanessa Hoß-Rembold**  
Leiterin Team Fahrdienst Meldorf,  
DB Autokraft GmbH

Foto: Privat

## Gewinnerinnen in der Kategorie „Starke Impulsgeber:innen“ 2022



**Hoda Karimian**, IT-Projektmanagement und Project Office, DB Fernverkehr AG & **Wencke Wallstein**, Leiterin ITK Field Service Region Nord, DB Kommunikationstechnik GmbH

DB AG | Foto: Philipp v. Recklinghausen



**Janina Pfeiffer**  
Anlagen- und Instandhaltungsmanagement  
Netz Magdeburg,  
DB InfraGO AG

EVG & EVA-Akademie |  
Foto: Andreas Mann



**Isabelle Armani**  
Business Executive  
Germany bei ORIS  
SAS

DB AG | Foto:  
Philipp von Recklinghausen

cengleichheit sowie für klassische Eisenbahner- oder MINT-Berufe inspirierende Vorbildwirkung entfalten.

Die Gewinnerinnen des ersten Impuls-Awards waren Dr. Bettina Birke-meier, Lisa Blumrodt und Vanessa Hoß-Rembold. Personalvorstand Martin Seiler, selber Mitglied der Jury, hielt die Laudatio und überreichte – virtuell – die Trophäen.

Der Impuls-Award 2022 unter dem Motto „Starke Impulsgeber:innen“ rief alle DB-Mitarbeitenden auf, sich zu bewerben. Gewinnerinnen waren Hoda Karimian und Wencke Wallstein als Tandem, Isabelle Armani und Janina Pfeiffer. Die Preis-Verleihung am 7. November im Kaiserbahnhof in Potsdam war der Höhepunkt des Diversity-Summits und wurde als Live-Stream im DB-Intranet übertragen. Die Moderatorinnen Tijan Onaran und Theresa Koetz (für *Frauen bei der Bahn*) stellten die Gewinnerinnen vor und Christine Epler, Schirmfrau des Diversity-Summits, überreichte die Trophäen.

Mit freundlicher Unterstützung von:

**Einziganders.**



**3D-Druck**  
Für eine starke Schiene.

Trophäe „Impuls –  
Frauen bei der Bahn“  
Foto: FbdB



## Unsere starken Macherinnen (3)



**Marie Schulz**

Marie Schulz arbeitet seit 2000 bei der Bahn und ist nach ihrer Teilnahme am Mentoringprogramm 2019/2020 zum Kernteam des Frauennetzwerks gestoßen. Seitdem bringt sie sich in etlichen Projekten ein, zuletzt lag ihr Schwerpunkt beim Cross Company Mentoring sowie beim Impuls-Award. Ihre Leidenschaft für Gleichberechtigung und Empowerment von Frauen treibt sie an, aktiv Veränderungen im Unternehmen voranzutreiben. Sie wünscht sich, dass sich mehr Frauen engagieren und Verantwortung übernehmen. Das Netzwerk lebt von den Mitgliedern und ihrem Engagement.

**„Ohne die ‚Frauen bei der Bahn‘ wäre aus der Forderung 30 Prozent Frauen in Führung bis 2024 kein Vorstandsbeschluss geworden. Wir wären heute nicht da, wo die DB in der Innen- und Außenwahrnehmung steht.“**

Foto: Sophie Weise-Meißner



**Simone Dogu**

Simone Dogu, seit 2019 bei DB Systel tätig, hat 2023/24 an unserem Mentoringprogramm teilgenommen. Ihr persönliches Highlight war die Fahrt im Female ICE 2022, welcher zu zahlreichen Kontakten und einer geschäftsfeldübergreifenden Zusammenarbeit führte. Ins Kernteam bringt sie sich seit 2022 mit ihrer Leidenschaft für das Netzwerken ein. Ihr Antrieb ist, andere Perspektiven kennenzulernen und über den Tellerrand zu schauen – dies setzt sie auch im Netzwerk der DB Systel mit den dortigen Mitstreiterinnen um. Ihr Ziel ist es, die seit 2022 bestehende Kooperation mit dem Frauennetzwerk der Telekom zu intensivieren und die Vernetzung mit weiteren Frauennetzwerken anderer Unternehmen aufzubauen.

**„Die Zusammenarbeit mit der Deutschen Telekom zeigt, wie wichtig es ist, miteinander in den Austausch zu gehen und gemeinsam für eine Sache einzustehen.“**

Foto: Privat



Foto: Privat

## Simone Tautz

Simone Tautz ist seit 34 Jahren bei der Bahn. Die ehemalige Mentee unseres Netzwerks ist Mitinitiatorin der Initiative #WirSindSchonDa. Deren Ziel ist, dass alle Mitarbeitenden dort tätig sind, wo sie ihre Potenziale am besten entfalten können. Ein Highlight ihres Engagements ist die Moderation des Café Raumgeberin, das sie gemeinsam mit Sven Hantel konzipiert und umgesetzt hat. Ihr Ziel ist es, die Kompetenzen der Netzwerkerinnen sichtbar zu machen und das Engagement, das oft weit über den eigentlichen Job hinausgeht, zu würdigen.

**„Meine Vision ist es, die Gesichter, die für das Engagement im Frauennetzwerk stehen, am Frauentag 2025 als Illumination am Berliner Hauptbahnhof sichtbar zu machen.“**



Foto: Sophie Weise-Meißner

## Suzana Petkovic

Suzana Petkovic arbeitet seit 17 Jahren in verschiedenen Bereichen der Bahn. Aktuell ist sie Projektleiterin für Drohneneinsätze und KI-gestützte Baustellenplanungen bei der DB Engineering & Consulting GmbH. Als Mentee des Jahrgangs 2019/2020 engagiert sie sich seitdem im Kernteam des Frauennetzwerks. Dabei liegen ihr der Erfolg des Mentoringprogramms und regionale Events in Bayern besonders am Herzen. Unter anderem hat sie die Entstehung des Kinderbuchs "Meine Mama fährt den ICE" unterstützt. Ihre Leidenschaft für Zukunftsthemen und kulturelle Veränderungen motivieren sie, an der Verbesserung der Bedingungen für Frauen im Konzern mitzuwirken.

**„Die Grenzen sind da, wo wir sie uns selbst setzen.“**

## 4 Grußwort von Martin Seiler



Martin Seiler, Vorstand Personal und Recht,  
Deutsche Bahn AG | Foto: Pablo Castagnola

### Liebe Lesende,

als eine der größten Arbeitgeberinnen Deutschlands ist die Deutsche Bahn gleichzeitig eine der vielfältigsten. Die Vielfalt unserer Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Faktor für unseren Erfolg. Daher haben wir unser Engagement für Diversity strategisch verankert und fördern seit vielen Jahren die Vielfalt in unserem Konzern.

Ein zentraler Aspekt ist dabei die Chancengerechtigkeit der Geschlechter. In den letzten Jahren konnten wir dabei durch ein gezieltes Maßnahmenbündel bereits große Erfolge bei der Steigerung von Frauen in Führungspositionen erzielen.

**Einziganders.**

Gerade in der historisch männerdominierten Bahnbranche ist es für uns weiterhin ein Anliegen, den Frauenanteil zu steigern. Unsere EU-weiten Kooperationen sind ein wichtiger Baustein, um diese Herausforderungen in der Branche gemeinsam zu meistern.

Verbindliche Mindeststandards für Frauen setzt in diesem Rahmen die europaweite Vereinbarung „Women in Rail“ seit 2021.

Als Unterzeichnerin dieser Vereinbarung erkennt die Deutsche Bahn an, dass die Gleichstellung der Geschlechter allen Beschäftigten zugute kommt und die Arbeitskultur sowie

die Arbeitsbedingungen weiter verbessert werden müssen.

Ein aktuelles Projekt wird das EU-weite Reporting zum Frauenanteil im Bahnsektor neu aufsetzen. Das langfristige Ziel der gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter gilt damit sowohl für die DB als auch auf europäischer Ebene.

An dieser Stelle möchte ich dem DB-Mitarbeitendennetzwerk *Frauen bei der Bahn* ganz herzlich zum 10-jährigen Jubiläum gratulieren und wünsche viel Erfolg für die weitere Netzwerkarbeit.

Herzliche Grüße



Ihr Martin Seiler  
Vorstand Personal & Recht,  
Deutsche Bahn AG



# Einziganders.

DB Fernverkehr mit dem Regenbogen ICE 3, DB AG | Foto: Georg Wagner

## Nächster Halt: Diversity bei der Deutschen Bahn

### Starke Schiene, Starke Vielfalt

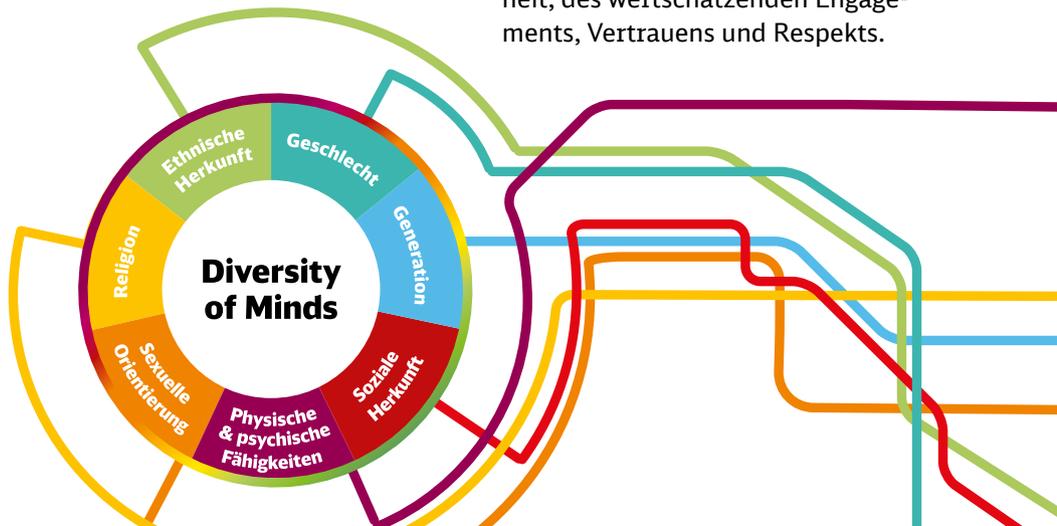
Die Deutsche Bahn hat im Jahr 2019 Vielfalt in ihrer Dachstrategie fest verankert. Unter dem Titel „Deutschland braucht eine starke Schiene“ hat sich der Konzern ein Programm verordnet, mit dessen Hilfe er sich zukunftsfähig aufstellen will. Diversity ist dabei ein Baustein, um den Konzern zukunftsfähig zu machen. Diversity ist Teil eines groß angelegten Modernisierungsprozesses. Diverse Teams arbeiten besser, sie haben innovativere Ideen und sind kreativer. Davon wollen wir profitieren und deshalb sind wir dabei, die „Arbeit der Zukunft proaktiv zu gestalten“, wie es in unserer Dachstrategie festgehalten ist.

### Einziganders. Vielfalt macht den Unterschied

Die Konzerninitiative „Einziganders.“ unterstreicht das Bekenntnis der DB für Vielfalt und macht die starke Schiene möglich. Einziganders. richtet sich an alle Mitarbeitende der DB. Einziganders. spricht alle an, die sich für Pluralität einsetzen oder einsetzen wollen. Einziganders. zeigt, wie vielfältig wir als DB sind, warum wir uns für Vielfalt engagieren und wie wir konkret Vielfalt leben.

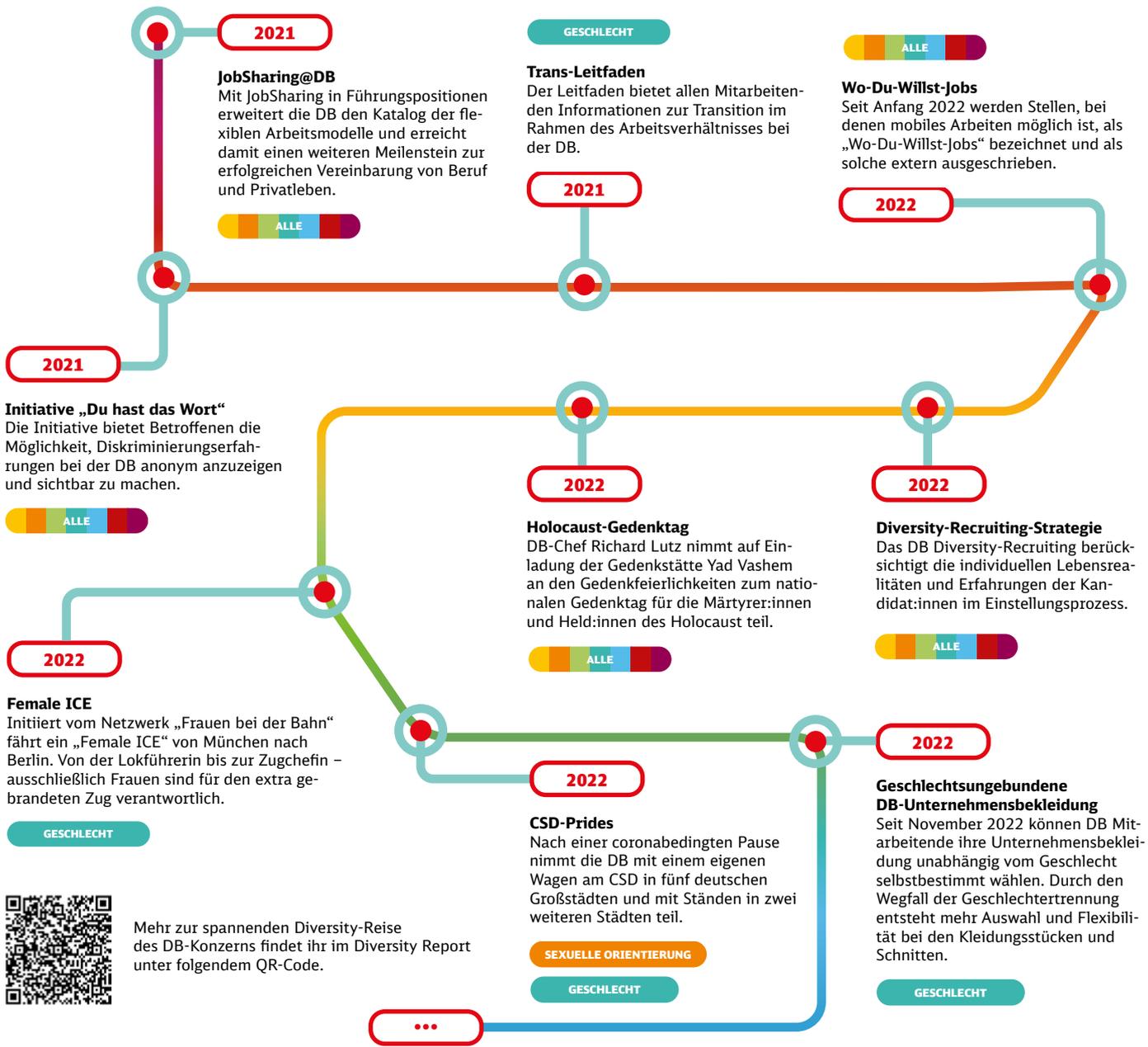
### Die Vision der DB: Diversity of Minds

Sprechen wir bei der DB von Diversity, meinen wir alle Facetten von Vielfalt. Für uns sind die Vielfalt der Perspektiven, Werte, Kompetenzen und Berufserfahrungen von Bedeutung. Unseren Mitarbeitenden ermöglicht es, unterschiedliche Lebensentwürfe und Hintergründe in den Konzern einzubringen. Im Fokus steht eine Kultur der Chancengleichheit, des wertschätzenden Engagements, Vertrauens und Respekts.



**Diversity-Reise der DB**

Wir wollen Chancengerechtigkeit leben. In den vergangenen 20 Jahren haben wir weit über 120 Diversity-Maßnahmen umgesetzt. Hier ein Ausschnitt der Diversity-Reise des DB-Konzerns. Mehr dazu im Diversity Report (untenstehender QR-Code).



Mehr zur spannenden Diversity-Reise des DB-Konzerns findet ihr im Diversity Report unter folgendem QR-Code.

## 4 Frauen in Führung

### Frauen in Führungspositionen bei der Deutschen Bahn

Die Deutsche Bahn hat ihr selbstgesetztes Ziel von 30 Prozent Frauen in Führungspositionen bereits Mitte 2024 erreicht. Ein Meilenstein, auf den wir mit Stolz blicken!

Seit Dezember 2021 konnten wir die Kennzahl um 5,2 Prozentpunkte steigern und standen zum 30.06.2024 bei 30,6 Prozent (siehe Abbildung unten).

Auch wenn es zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch sehr anspruchsvoll

erscheint haben wir uns bereits ein neues Ziel gesetzt: Bis Ende des Jahres 2035 wollen wir den Frauenanteil in Führung auf 40 Prozent steigern. Wir sind überzeugt davon, die Vielfalt der Führungsqualitäten bietet einen Gewinn für die Deutsche Bahn.

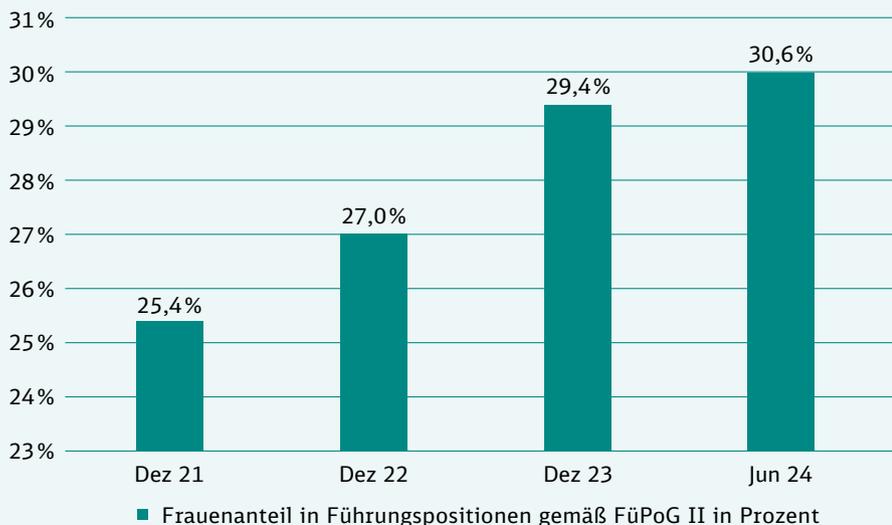
Geschlechterparität als langfristiges Ziel der DB gilt jedoch nicht nur für Führungskräfte, wir streben auch für den Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft eine Steigerung an.

Zur Erhöhung des Frauenanteils im Konzern und jenen in Führungsposi-

tionen setzt die DB ein ganzes Maßnahmenbündel um. Diese fokussieren vor allem drei Schlüsselbereiche: Personalgewinnung, Personalentwicklung und Beschäftigungsbedingungen. Dazu zählen eine gezielte Frauen-Recruitingstrategie und flexible Arbeitszeitmodelle, die eine lebensphasenorientierte Gestaltung der Erwerbsarbeit ermöglichen. Gleichzeitig beinhalten die Qualifizierungsmöglichkeiten des Konzerns spezielle Formate zur Unterstützung und Weiterentwicklung von Frauen. Eine strukturierte Nachfolgeplanung sorgt zudem bei Besetzungen für Transparenz und Entwicklungsmöglichkeiten.

Für die Erreichung unserer neuen Ziele werden diese Maßnahmen in den nächsten Jahren kontinuierlich geprüft und weiterentwickelt.

### Entwicklung Frauenanteil in Führungspositionen



Frauenanteil in Führungspositionen gemäß FüPoG II\*, Quelle: DB AG

\* 2. Führungspositionen-Gesetz, Frauenanteil der Ebenen Aufsichtsrat, Vorstand/Geschäftsführung, 1. und 2. Führungsebene der derzeit 37 Gesellschaften der Deutschen Bahn, die unter das Gesetz fallen.

**Einziganders.**

## Ziel ist die Steigerung des Frauenanteils im Gesamtkonzern

Die Diversity Journey der DB visualisiert die Reise der Deutschen Bahn hin zu mehr Vielfalt, Chancengleichheit und einer inklusiven Kultur am Arbeitsplatz. Aktiv setzt sich die DB ein für ein respektvolles Miteinander, unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder physischen Fähigkeiten.

Ein Fokus des Diversity Managements ist die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter, um durch eine vielfältige Führungsebene Innovation und langfristigen Erfolg zu sichern.



Christine Epler, DB AG | Foto: Norbert Ittermann

**Christine Epler** hat mit Übernahme der Funktion als Leiterin HR-Strategie, Innovationen & Diversity bei der Deutschen Bahn AG, Diversity als Querschnittsthema im Konzern verankert und setzt sich aktiv für Inklusion und Zugehörigkeit ein. Als Diversity-Expertin hat sie einen starken Fokus auf Menschen, auf innovativen HR-Lösungen, Transformation und Zukunft, so dass Vielfalt in allen Prozessen und Programmen mitgedacht wird. Ihre strategische Vision und ihr Engagement für Innovation treiben die kontinuierliche Verbesserung und Modernisierung der HR-Prozesse im Unternehmen voran.

*„Die DB muss weiblicher werden. Wir sind überzeugt, dass eine diverse Führungsebene nicht nur Innovation und Kreativität vorantreibt, sondern auch den langfristigen Erfolg der DB sichert. Daher setzen wir uns fortwährend dafür ein, den Anteil an Frauen in Führungsrollen zu erhöhen.“*

Christine Epler

**Susanne Küspert** hat als Leiterin der Personalstrategie und Diversity mit ihrem Team maßgeblich dazu beigetragen, dass die DB von der Initiative FKi Diversity for success (Frauen Karriere Index) als frauenfreundlichstes Unternehmen des Jahres 2023 ausgezeichnet wurde. Verantwortlich für die Entwicklung von Strategien und Maßnahmen, die Vielfalt und Inklusion in allen Unternehmensbereichen



Susanne Küspert, DB AG | Foto: Max Lautenschläger

stärken, liegt ihr Fokus darauf, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt und respektiert fühlen. Sie leitet ein multidisziplinäres Team und arbeitet eng mit dem Personalvorstandsteam zusammen, um nachhaltige Veränderungen bei der DB zu bewirken.

*„Bei uns steht die Chancengerechtigkeit stets an erster Stelle. Studien haben längst belegt, dass eine starke Vielfalt die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens fördert und diverse Teams erfolgreicher arbeiten.“*

Susanne Küspert

## 4 Das EU-Projekt Women in Rail



### Frauen im europäischen Eisenbahnsektor – noch immer ein bisschen wie Einhörner

„Die Arbeitskräfte sind vorwiegend männlich“<sup>1</sup>, dies ist im Bericht zur Entwicklung des Schienenverkehrsmarkts der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2023 zu lesen. Laut Bericht betrug der durchschnittliche Frauenanteil in allen 27 Mitgliedstaaten im Sektor lediglich 22 Prozent (Stand 2020). In einigen Ländern, wie zum Beispiel Österreich, ist der Anteil sogar noch niedriger. Höchste Zeit also, dass sich bei den Eisenbahnen in Europa etwas tut, damit die Gleichstellung von Frauen keine „fabelhafte“ Erscheinung bleibt – wie das Einhorn, von dem man erzählt, es aber nie zu sehen bekommt.

Bereits 2004 hatte die Europäische Kommission das Projekt „Women in Rail“ ins Leben gerufen. Erstmals tauschten sich die Gemeinschaft der Europäischen Bahnen und Infrastrukturgesellschaften (CER) und die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) zum Thema Gleichstellung von Frauen aus. Erst 2012 verständigten sich die Bahnen auf ein gemeinsames Vorgehen.

Nicht nur die Kommission, sondern auch die europäischen Sozialpartner sind nun gemeinsam zu dem Schluss gekommen, „dass die Bemühungen um eine stärkere Prä-

senz von Frauen und die Geschlechtergleichstellung im Eisenbahnsektor verstärkt werden müssen“. Dies steht in der Präambel der 2021 zwischen der CER und ETF verhandelten und geschlossenen Vereinbarung über Frauen im Eisenbahnsektor, auf Englisch „Agreement on Women in Rail“<sup>2</sup>. In acht Politik-Bereichen setzt sich der Sektor das Ziel, geschlechtsspezifische Diskriminierungen zu beseitigen und die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern.

Trotz des allgemein großen Engagements und Erfolgs der Deutschen Bahn im europäischen Vergleich sind auch für die DB AG alle acht Bereiche relevant für weitere Verbesserungen:

- die Gleichstellungspolitik im Allgemeinen
- die ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen
- das Recruiting und die Einstellungen
- die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- die Karriereöglichkeiten
- Abbau von geschlechterspezifischem Lohngefälle
- Sicherheit und Gesundheitsschutz im Arbeitsumfeld
- Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Sexismus.

Für die europäischen Sozialpartner ist klar, dass es immer noch eine Vielzahl an Hürden gibt, die Frauen davon abhalten, in Eisenbahnunter-

nehmen zu arbeiten. Nicht nur der Eisenbahnsektor, sondern auch der Verkehrssektor insgesamt, brauchen einen Imagewechsel - weg von einem überwiegend männlich geprägten Berufsumfeld hin zu einem Arbeitsumfeld für alle.

Ende März 2024 hat die Kommission dem Projekt der Sozialpartner zur Umsetzung der Vereinbarung „Agreement on Women in Rail“ zugestimmt.

Wir fragen **Nadja Houy**, Vorsitzende der EVG-Bundesfrauenleitung, die während der Verhandlungen im ständigen Austausch mit dem ETF-Team war, nach den Einzelheiten und dem Zeitplan dieses Projektes.

<sup>1</sup> Europäische Kommission (2023), Achter Bericht über die Überwachung der Entwicklung des Schienenverkehrsmarkts gemäß Artikel 15 Absatz 4 der Richtlinie 2012/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates, Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0510> (gefunden am 27.06.24).

<sup>2</sup> Community of European Railway and Infrastructure Companies und European Transport Workers' Federation (2021), Women in Rail – EU Social Partner Agreement, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5745> (gefunden am 27.06.24).

### **Was genau kann man sich unter diesem Projekt vorstellen und wie soll es dazu beitragen, den Sektor als Arbeitgeberin attraktiver zu machen?**

Das Projekt soll die Umsetzung der Vereinbarung bei den europäischen Bahnunternehmen unterstützen. Die Umsetzung ist kein Selbstläufer, die Vereinbarung ist eine Grundlage zum Handeln. Das Thema muss von den Unternehmen ernst genommen werden. Strategien und Maßnahmen sollen mit den Gewerkschaften im sozialen Dialog entwickelt werden. Im Projekt wollen wir gute Praxis für die Umsetzung bei den Bahnen identifizieren und voneinander lernen. Ein Bericht „Women in Rail“ soll erstellt werden und idealerweise als Muster für eine regelmäßige Überprüfung des Umsetzungsstands dienen. Somit ist das Projekt ein weiterer Baustein, die Gleichstellung der Geschlechter im Bahnsektor zu verbessern.

### **Wann sollen Ergebnisse vorliegen?**

Wir sind noch am Anfang. Das Projekt hat im April 2024 begonnen und soll 18 Monate dauern. Die Sozialpartner werden Workshops und eine Abschlusskonferenz in Brüssel durchführen. Wir sind gespannt, zu erfahren, wie ernst die europäischen Bahnen es mit der Umsetzung der Vereinbarung meinen und hoffen, dass die Vereinbarung ihren Zweck erfüllt. Als Interessenvertreterinnen wissen wir genau, was zu tun ist, um die Arbeitsbedingungen für Frauen zu verbessern und setzen uns dafür ein. Wir hoffen, dass wir im Projekt viele Impulse und Anregungen erhalten.



Nadja Houy, Vorsitzende der EVG-Bundesfrauenleitung | Foto: Privat

## Es ist Zeit für eine neue Gleichstellungskultur

Seit der Gründung der Deutschen Bahn AG ist der Kulturwandel und eine damit verbundene Transformation immer wieder Thema, doch in Bedeutung und Ausrichtung sehr unterschiedlich belegt. Ging es in den 90er Jahren darum, den Wandel von der defizitären Behörde hin zu einem wirtschaftlich arbeitenden Dienstleistungsunternehmen zu vollziehen, so war der Begriff in den 2000er Jahren mit dem Ziel verbunden, ein international agierender Logistik-Konzern zu werden.

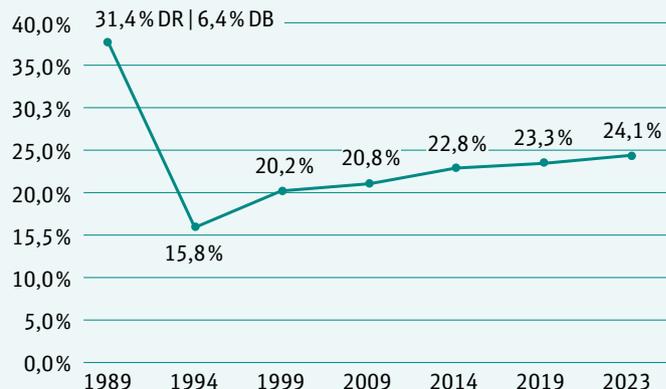
Mit der von der DB unterzeichneten Charta der Vielfalt kündigte sich 2008 ein erstes Umdenken an. In der Urkunde heißt es: „Die Umsetzung der Charta der Vielfalt in unserem Unternehmen hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren (...). Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potentiale schafft wirtschaftliche Vorteile für unser Unternehmen.“

2010 schließlich wurde vor dem Hintergrund des demografischen Wandels mit der Strategie DB2020 das Ziel gesetzt, Top-Arbeitgeberin zu werden.

Mit diesem Transformationsvorhaben wurden auch ambitionierte Ziele zur Anhebung des Frauenanteils und zu Frauen in Führung genannt. Doch diese wurden in den Jahren bis 2020 nicht erreicht: Der Frauenanteil ist, bezogen auf Deutschland, in den 30 Jahren seit Gründung der DB von 15,8 Prozent auf 24,4 Prozent nicht signifikant gestiegen.

Mit der Strategie „Starke Schiene“ wurde 2019 zudem die Personalstrategie „Diversity“ verankert. Der Kulturwandel hin zu mehr Vielfalt wurde gestartet und die Deutsche Bahn ist im Vergleich mit anderen Unternehmen als Arbeitgeberin unter den Top 10 der frauenfreundlichen Unternehmen in Deutschland.

Frauenanteil bei der DB 1989 bis 2023



Frauenanteil Deutsche Bahn in Deutschland 1989 bis 2023, Daten von Personalcontrolling DB AG und Recherche FbdB, 2024

Der Vorstandsbeschluss von 2020 zu 30 Prozent Frauen in Führung bis 2024 und dessen Zielerreichung zeigt, dass solche Ziele vom Management getragen und als Leistungsbeitrag für jede Führungskraft verankert werden müssen, damit wirklich etwas passiert.

*„Das Netzwerk Frauen bei der Bahn ist Urheberin des ersten Schrittes zur Zielsetzung von 30 Prozent Frauen in Führung bei der DB. Ohne die Beharrlichkeit, den unermüdlichen Einsatz als Netzwerk in berufsbegleitender Arbeit und mit den vielen Initiativen zum Thema Sichtbarkeit von Frauen im Unternehmen, wären wir heute nicht bei 30 Prozent und könnten uns neue Ziele setzen.“*

Sven Hantel, Leadership-Coach und Mentor

### Etappenziel erreicht – doch wir wollen mehr!

Die DB ist auf einem guten Weg bei der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen. Dennoch bleibt noch ein großes Stück zu gehen. Das Netzwerk *Frauen bei der Bahn* sieht seine Aufgabe darin, auf die Themen aufmerksam zu machen, bei denen es noch hakt, wo Arbeitsbedin-

gungen nicht motivierend ausgestaltet werden, wo Entwicklungen stocken und wo nur wenige Frauen in Führung sind, trotz überproportionalem Frauenanteil.

Konkrete Beispiele, die sich noch verbessern lassen, sind:

- wenn im Arbeitsumfeld mehr Druck besteht als Motivation,
- wenn Kolleginnen in der Familienzeit keine Einbindung erfahren oder bei Wiedereinstieg nicht an ihrer Entwicklung anknüpfen können,
- wenn Talente nicht gesehen werden und deshalb ihre Karriere extern weitergehen,
- wenn Frauen, die genau wissen, wohin sie wollen, keine Chance erhalten.

Das Netzwerk *Frauen bei der Bahn* möchte den betroffenen Personen eine Stimme geben, sie verstärken und in die Diskussion mit der Unternehmensleitung einbringen.

*„Jede:r Mitarbeitende sollte wissen, dass ihr bzw. ihm alle Entwicklungsmöglichkeiten offen stehen - ob mit Familie oder ohne, in Führung oder nicht und unabhängig von Alter und Geschlecht.“*

Franziska Fuchs

Auch wenn das Netzwerk seinen Fokus auf die Frauen legt, ergeben sich durch die Forderungen und Aktivitäten des Netzwerks starke positive Auswirkungen auf den gesamten DB-Konzern: Bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, verbesserte Arbeitsbedingungen, eine offene Diskussionskultur sowie ein Miteinander auf Augenhöhe. Das Frauennetzwerk ist ein wertvolles Sounding Board und steht aktiv im Dialog mit dem DB-Vorstand und dem Management. Dies ist ein guter Treiber, um das Image der Deutschen Bahn als Arbeitgeberin nachhaltig zu beeinflussen. Alle Geschlechter profitieren von dem Diskurs.

*„Die Voraussetzungen für echte Chancengleichheit bei der Bahn halte ich für sehr gut. So ist die Steigerung des*

*Frauenanteils explizites Unternehmensziel und Führungskräfte werden daran gemessen. Das gilt es nun zu nutzen. Chancengleichheit ist immer auch ein Gewinn für Männer, manche können diese Vorteile leider noch nicht so deutlich für sich erkennen. Es geht nur gemeinsam. Da gilt es nun dranzubleiben.“*

Sabine Gröben, 1991 erste Frauenbeauftragte der DB

Das Netzwerk *Frauen bei der Bahn* hat in den letzten zehn Jahren eindrucksvoll gezeigt, wie engagierte und motivierte Frauen durch eine von allen getragene Vision und gemeinsame Anstrengungen eine starke und unterstützende Gemeinschaft bilden, die langfristige und nachhaltige Veränderungen bewirken kann.

Nun fordern wir *Frauen bei der Bahn* eine neue „Gleichstellungskultur“. Das ist verbunden mit einer Transformation unserer Unternehmenskultur, die ein wertschätzendes Miteinander erlebbar macht. Diese knüpft an die Idee der Charta der Vielfalt an, so wie es bereits in den Ethik-Grundsätzen des DB-Konzerns verankert ist.

Wir – die *Frauen bei der Bahn* – fordern die Abschaffung überholter Management-Praktiken durch eine grundlegend verbesserte Führungshaltung. Dazu gehört auch mehr Transparenz in den Besetzungsprozessen sowie das Einbeziehen des DB-Frauennetzwerks als Sounding Board bei unternehmerischen Entscheidungen, die überwiegend Frauen betreffen.

Ein zentrales Anliegen unseres Netzwerks ist die wertschätzende Anerkennung des freiwilligen Engagements der aktiven Mitglieder, einschließlich der zum Teil dafür notwendigen Arbeitszeit. Mit unseren Aktivitäten und Projekten stärken wir das Image der DB nach innen und außen und tragen auch in Zukunft zum nachhaltigen Kulturwandel bei.

*Wir Frauen bei der Bahn fordern: Kulturwandel jetzt!*

# Danksagung

*Ohne* die vielen aktiven Frauen in unserem nun 10-jährigen Netzwerk hätten wir uns nicht zugetraut, diese Festschrift zu planen und zu gestalten. Sie füllen unser Netzwerk mit

Leben, engagieren sich in den Projekten, bringen Farbe, Erfolg und Optimismus ein, allen voran das Kernteam des Netzwerks. Allen herzlichen Dank dafür.

*Ohne* die kontinuierliche Unterstützung von Dr. Susanne Kill und Ina Breyer von der Historischen Sammlung der DB AG hätten wir etliche Quellen nie gefunden und für unsere Beschreibung nutzen können. Beide Kollegin-nen waren uns während der langwierigen Recherchen zugewandte Gesprächspartnerinnen, die uns wichtige Hinweise gegeben haben, damit wir uns in der Fülle des Materials nicht verlieren. Wir sind sehr dankbar für diese Begleitung unseres Vorhabens.

*Ohne* unsere Zeitzeuginnen und Kolleginnen, die uns ihre Aufmerksamkeit und Geduld für die Interviews geschenkt haben, wäre diese Festschrift nicht so abwechslungsreich mit verschiedenen Perspektiven geworden. Deshalb herzlichen Dank allen Interviewpartnerinnen.

*Ohne* ein verlässliches Redaktionsteam ist eine solche Festschrift nicht erfolgreich umzusetzen, es braucht unterschiedliche Blickwinkel auf Ideen und deren Gestaltung. Nicht alles ließ sich realisieren, aber gemeinsam haben wir immer wieder den Fokus auf das Umsetzbare gefunden. Wir danken Angelika Heilmeier,

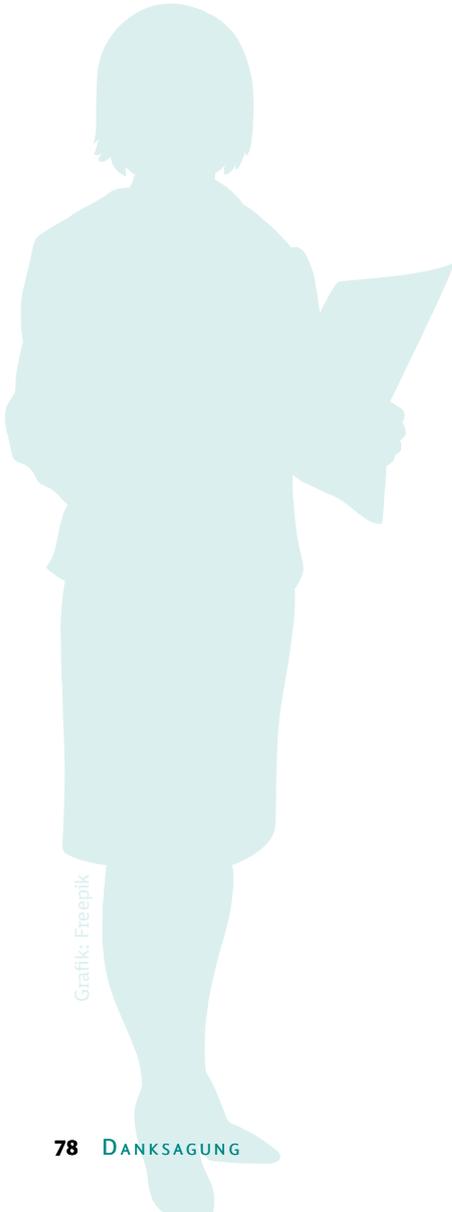
Anke Koch, Barbara Lausmann, Birgit Reinhardt, Magdalena Paulin, Patricia Fritsch, Paula Florentine Pötschick, Silke Heidemann und Suzana Petkovic für das gemeinsame Durchhaltenvermögen und den Spaß an der Aufgabe.

*Ohne* gutes Lektorat mit geschultem Auge fehlt einer Schrift wie dieser, an der viele mitgeschrieben haben, ein einheitlicher Stil und es können sich Fehler einschleichen. Wir bedanken uns recht herzlich dafür bei Franziska Fuchs und Jana Listner.

*Ohne* ein professionelles Layout entsteht bei dem besten Inhalt kein ansehnliches Produkt, das gern gelesen wird. Can Uluocak hat unsere Wünsche aufgenommen, Ideen eingebracht und uns in allen Korrekturschleifen konzentriert und geduldig begleitet. Danke dafür!

*Ohne* Budget sind die besten Ideen nicht umsetzbar. Trotz der überwiegend in unserer Freizeit erstellten Festschrift, hätten wir heute nicht die gedruckte und gut gestaltete Festschrift in der Hand. Danke an das Diversity-Management der DB AG für das Vertrauen und das bereitgestellte Budget für Layout und Druck dieser Festschrift.

**Christine Fresenborg und  
Jana Schäfer für das Kernteam  
der Frauen bei der Bahn**



Grafik: Freepik

# Quellennachweis

## S. 20-34: 30 Jahre Deutsche Bahn AG – 30 Jahre Gleichstellung aus Sicht der Frauen

Interviews der Redaktion Frauen bei der Bahn mit Zeitzeuginnen: Erika Albers, Birgit Gantz-Rathmann, Sabine Gröben, Dagmar Haase, Ellen Petersson, Margret Suckale, Birgit Reinhardt, Corina Windischmann, Dr. Sibylle Wolff

Die Bahn in Zahlen 1991, Hrsg. Deutsche Bundesbahn und Deutsche Reichsbahn

Sabine Gröben, "Frauen bei der Bahn – Eine Chance für das Unternehmen", Die Bundesbahn 2/1992

„Die Deutschen Bahnen 1992, Daten und Fakten“, Loseblatt-Sammlung, Hrsg. DR und DB, 1992 DB AG

Team für psychologisches Management Beratungsgesellschaft – tpm, "Studie zur Arbeitssituation von Frauen bei der Deutschen Bundesbahn und Deutschen Reichsbahn", 1993

"Jeder Frau ihre Chance bieten", Mitarbeiterzeitschrift ‚Wir‘ der Deutschen Bundesbahn, 1993

„Mit Plan und Perspektiven – Ein Handbuch für die Frauen bei der Bahn“, Deutsche Bundesbahn, Frankfurt, August 1993

Geschäftsbericht DB AG 1994

Margarete Flach-Helffenstein, „Eisenbahngewerkschafterinnen erzählen – Es ist unsere Geschichte – Ein Lesebuch nicht nur für Frauen“ Hrsg: TRANSNET, 2008

Urkunde Charta der Vielfalt, DB AG Diversity-Management, Berlin, 2008

Andreas Schwillig, Dr. Stephan Bunge, „2014 – 20 Jahre Bahnreform und Deutsche Bahn AG – Erfolge und künftige Herausforderungen“, Frankfurt/Berlin, 2014

Newsletter Frauen bei der Bahn, 01/2017, 04/2017, Sonderausgabe 08/2019, FbdB, Berlin

Broschüre 25 Jahre Bahnreform, DB AG, November 2018

Themendienst „Frauen bei der DB“, Deutsche Bahn AG, 2021

### Webseiten:

Wikipedia zu Heinz Dürr, [https://de.wikipedia.org/wiki/Heinz\\_D%C3%BCrr](https://de.wikipedia.org/wiki/Heinz_D%C3%BCrr) (abgerufen am 16.07.2024)

Webseite der EVG: <https://www.evg-online.org/meldungen/details/news/vor-70-jahren-im-april-1952-beginnt-in-der-gded-die-gewerkschaftliche-frauenpolitik-9630/> (abgerufen am 30.06.2024)

„Europäisches Projekt, Repräsentation und eine bessere Integration von Frauen in den verschiedenen Berufen des Eisenbahnsektors“, [https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2019/05/2005\\_Rail-Women-Project-Final-Report-DE.pdf](https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2019/05/2005_Rail-Women-Project-Final-Report-DE.pdf) (abgerufen am 25.07.2024)

„Bessere Vertretung und Integration von Frauen im Eisenbahnsektor – Umsetzung, Bewertung, Überarbeitung“, [https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2019/04/Women-in-Rail-ETF-CER-Recommendations\\_DE.pdf](https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2019/04/Women-in-Rail-ETF-CER-Recommendations_DE.pdf) (abgerufen am 25.07.2024)

„WiR – Women in Rail, Leitfaden der guten Praxis und ihrer Umsetzung“, 2012 [https://www.cer.be/images/publications/positions/2342\\_6\\_WiR\\_Good\\_Practices\\_and\\_implementation\\_Guide\\_DE\\_1\\_.pdf](https://www.cer.be/images/publications/positions/2342_6_WiR_Good_Practices_and_implementation_Guide_DE_1_.pdf) (abgerufen am 25.07.2024)

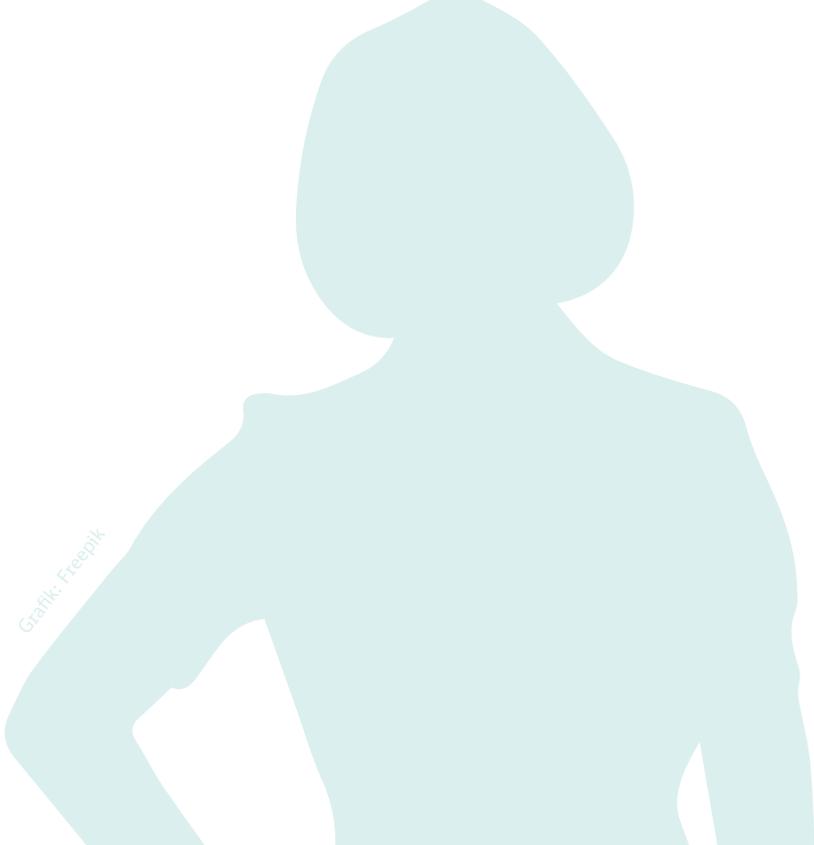
Corinna Budras, Uta Bittner: „Allein unter Männern“, FAZ vom 23.09.2008, <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/buero-co/frauen-auf-dem-chefsessel-allein-unter-maennern-1693517.html> (abgerufen am 10.05.2024)

Webseite der Charta der Vielfalt, Beitrag vom 13.07.2011 <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/aktuelles/charta-news/detail/deutscher-fussball-bund-tausendster-unterzeichner-der-charta-der-vielfalt/> (abgerufen am 13.07.2024)

Tagesspiegel "Gender Diversity Management – Den Unterschied nutzen" 24.07.2011, <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/den-unterschied-nutzen-1971385.html> (abgerufen am 14.07.2024)

Webseite des Verein Total E-Quality: <https://www.total-e-quality.de/de/> (abgerufen am 24.07.2024)

Marco Völklein, „Frauen am Zug“, Süddeutsche Zeitung, 23.03.2021, <https://www.sueddeutsche.de/karriere/deutsche-bahn-berufe-arbeitgeber-frauen-1.5235770>, (abgerufen am 31.07.2024)



Grafik: Freepik

***„Hört auf, Frauen nur zu fördern,  
fangt mit Befördern an.“***

**Monika Schulz-Strelow**, Ehrenvorsitzende FidAR e.V.

**Monika Schulz-Strelow** ist Gründungspräsidentin und Ehrenvorsitzende des 2006 gegründeten Vereins „Frauen in die Aufsichtsräte“. Von 2006 – 2021 führte sie den Verein als Präsidentin. In dieser Funktion hat sie maßgeblich dazu beigetragen, die Quote für Frauen in Aufsichtsräten gesetzlich festzuschreiben.

FÜR MEHR INFORMATIONEN SCANNEN SIE HIER:



WWW.DEUTSCHEBAHN.COM/BEWEGENDEFRAUENAMZUG

## Impressum

### **Herausgeberin:**

Deutsche Bahn AG  
DB-Frauennetzwerk  
Personalstrategie und Diversity (HRS)  
Potsdamer Platz 2  
10785 Berlin

[www.deutschebahn.com/  
bewegendefrauenamzug](http://www.deutschebahn.com/bewegendefrauenamzug)  
E-Mail: [frauen@deutschebahn.com](mailto:frauen@deutschebahn.com)

### Redaktion:

Christine Fresenborg, Jana Schäfer

1. Auflage Oktober 2024

### Layout:

Can Uluocak | DB Kommunikations-  
technik GmbH

[WWW.DEUTSCHEBAHN.COM/BEWEGENDEFRAUENAMZUG](http://WWW.DEUTSCHEBAHN.COM/BEWEGENDEFRAUENAMZUG)

***Frauen bei  
der Bahn***

