Preview Version
zur öffentlichen Verwendung

Zukunft Modernes Arbeiten

Wegweiser

MENSCHEN.
MACHEN.
ZUKUNFT.

Einführung

4 Martin Seiler:
Modernes Arbeiten braucht ein starkes Miteinander

6 Dr. Klaus Linde:
Moderne Beschäftigungsbedingungen: Kontinuität im Wandel

8 Christine Epler:
Gemeinsam modernes Arbeiten gestalten – für eine starke, zukunftsfähige Bahn

Modernes Arbeiten

12 Versuch einer Annäherung: Was wir unter modernem Arbeiten verstehen

13 Starke dezentrale Strukturen: Die Starke Schiene baut auf der Systemintelligenz der Organisation auf

13 Ausnahmslos: Moderne Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden

14 Think global – Act local: Modernes Arbeiten entsteht vor Ort

14 Die 3 W's der guten Führung: Wirksamkeit, Wachstum und Wohlergehen im passenden Rahmen

15 Unsere Formel für modernes Arbeiten
= Partizipation + Flexibilisierung + Individualisierung

15 Währung einer neuen Zeit: Fürsorge & Wohlergehen

16 Sharing is caring
Miteinander voneinander lernen: Modernes Arbeiten steht für eine neue Kultur des Lernens und des Teilens.

16 Mehr Zeit für Wertschöpfung und Wertschätzung: Möglichkeiten der Digitalisierung überall dort nutzen, wo ein Mehrwert entsteht

17 Digitalisierung von Mitarbeitenden für Mitarbeitende: Citizen Development als Beitrag zur Selbstbestimmung und Produktivitätssteigerung

17 Wege entstehen beim Gehen: Bewährtes fortführen, Neues ausprobieren, Unkonventionelles mutig denken

Partizipation und Flexibilisierung

20 Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung DB Immobilien

21 Starkes Langfahren bei DB Cargo

22 „Mein Tausch" bei DB Fernverkehr

23 Altersgerechter Dienstplan bei DB Cargo

24 Der smarte Handschuh in der Instandhaltung bei DB Fernverkehr

25 DB Smart Assist Entstörungshilfe bei DB Fernverkehr

26 „Meine Zeit" bei DB Fernverkehr

27 ASES-Online-Schichtplan bei DB InfraGO

28 Individueller Jahresdienstplan bei DB InfraGO

29 LamaPoll Umfragen bei DB InfraGO

30 Modell der Selbstdisposition bei DB Vertrieb

31 Digitale Urlaubsplanung ASES bei DB Gastronomie

32 Café Raumgeber:in bei DB InfraGO

33 SharedOffice@HR im Berliner Hauptbahnhof bei DB InfraGO

34 Hygienefaktor Sozialräume bei DB InfraGO

35 Betriebliche Arbeitszeitprojekte im Triebfahrzeugführerbereich bei DB Fernverkehr

36 Selbstgesteuerte Instandhaltungsteams bei DB InfraGO

37 Partizipative Einsatzplanung bei der S-Bahn Berlin

38 Einsatzstelle der Zukunft bei DB Fernverkehr

39 Das Serviceteam der S-Bahn München:
Selbstorganisiertes Arbeiten im operativen Bereich

40 OKR als Steuerungsroutine bei der S-Bahn München

41 Ortsflexibles Arbeiten im RI-Zentrum bei DB InfraGO

42 #Einfachbahn bei DB InfraGO

Rahmenbedingungen für Zusammenarbeit und Führung

44 Communitymanagement im Triebfahrzeugführerbereich bei DB Fernverkehr

45 Sprachbarrieren mit Microsoft Teams überwinden bei DB Services

46 Programm „Talent Acquisition Future Minds" bei DB Personalgewinnung

47 Taskforce „Robotic Process Automation" bei DB Personalgewinnung

48 Kommunikation der Teams stärken bei DB Immobilien

49 Coachende Haltung in der Personalberatung bei DB JobService

50 Reverse Mentoring Programm der DB Fernverkehr

51 Thinking Environment bei DB Training

52 Facilitation bei DB Training

53 „Salz & Pfeffer-Katalog" bei DB Fernverkehr

54 Sonderbudget für operative Einheiten bei DB InfraGO

55 Wertschätzende Führung bei der DB InfraGO

Teilen und Lernen

58 Lernzeit bei DB Personalgewinnung

59 Citizen Development bei DB InfraGO

60 Digitale Transformation und Arbeitsweise im Bereich DB InfraGO

61 Gemba Walks digital mit Hilfe von MS Power Apps bei DB InfraGO

62 PMwiki Infrastrukturprojekte bei DB InfraGO

63 Projekt trifft Wissen – Lernwoche für Infrastrukturprojekte bei DB InfraGO

64 LERN_RAUM bei DB Fahrzeuginstandhaltung

Gesundheit und Wohlbefinden

66 Exoskelette bei der DB Fahrzeuginstandhaltung

67 Resilienz@Work bei DB Fernverkehr

68 Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement bei DB InfraGO

69 Genderspezifische Gesundheitsvorträge für Männer bei DB Cargo

70 Verankerung Gesundheitskultur bei DB Fernverkehr

71 Genderspezifische Gesundheitsvorträge für Frauen bei DB Cargo

72 Scalefit Industrial Athlete bei DB InfraGO

73 DB E.C.O. Resilienzprogramm

74 ISA von Deep Care bei DB InfraGO

75 Fürsorgekonzept zum Umgang mit Diskriminierung am Arbeitsplatz bei DB Fernverkehr

Vorwort

Martin Seiler,
Vorstand Personal und Recht, Deutsche Bahn AG

Modernes Arbeiten braucht ein starkes Miteinander

Seit dem erstmaligen Erscheinen des Wegweisers „Zukunft Modernes Arbeiten“* im Frühjahr 2023 hat sich die Arbeitswelt rasant weitergedreht. Wir sind aufgefordert, passende Antworten auf die bestehenden Heraus- und Anforderungen zu finden und die vorhandenen Möglichkeiten, die unter anderem die Digitalisierung und die Weiterentwicklung der Künstlichen Intelligenz bieten, für viele nutzbar zu machen.

Nicht nur die Arbeitswelt, sondern auch das Weltgeschehen hat sich entscheidend verändert. Wir als Unternehmen und unsere Mitarbeitenden sehen uns mit zahlreichen politischen und gesellschaftlichen Krisen konfrontiert. Die noch vor kurzem nicht für möglich gehaltenen Entwicklungen prägen unsere Zeit, wirken massiv auf die Arbeitswelt und treffen dort auf zunehmend komplexe Strukturen.

Wir als Deutsche Bahn sind in besonderem Maße herausgefordert, neben dem WAS auch unser WIE wir zusammenarbeiten, anzuschauen und zu verändern, um uns den Rahmenbedingungen erfolgreich zu stellen. In den kommenden Jahren haben wir die Mammutaufgabe, spürbare Verbesserung in den zentralen Feldern Kundenzufriedenheit, Infrastruktur und Betrieb sowie Wirtschaftlichkeit zu erzielen. Gleichzeitig brauchen wir Antworten auf den Umgang mit dem Fachkräftemangel, den rasanten technologischen Entwicklungen sowie den zunehmend spürbaren gesellschaftlichen Veränderungen.

Gerade in Krise und Komplexität bleibt unsere Aufgabe als Personalerinnern und Personaler immer klar: Rahmenbedingungen und Möglichkeiten für Beschäftigung zu schaffen, die den Wünschen und Ansprüchen der Mitarbeitenden an ein modernes Arbeitsumfeld, moderne Arbeitsweisen und sinnhafte Arbeit gerecht werden. Dabei sind wir starker Partner des operativen Geschäfts und erbringen einen wesentlichen Beitrag für Produktivität und Effizienz. Und gerade in diesen Zeiten führen wir uns einmal mehr vor Augen, auf welches starke Fundament wir im DB-Konzern bauen können.

Das ist es auch, wofür der Wegweiser „Zukunft Modernes Arbeiten” steht: Für das Fundament von dem aus wir als Bahnerinnen und Bahner täglich agieren und auf das wir stets verlässlich zurückgreifen können. Der Wegweiser stellt Ihnen eine Vielzahl von Ansätzen, Initiativen und Projekte rund um Partizipation, Flexibilisierung, Gesundheit und Wohlbefinden sowie neuen, digitalen Rahmenbedingungen für Führung und Zusammenarbeit vor. Mit dieser Sammlung aus dem gesamten DB-Konzern möchten wir Denkanstöße geben, Inspiration bieten sowie das vorhandene Wissen in der Organisation mit Ihnen allen teilen – in der Hoffnung, dass sich das Wissen multipliziert und wir voneinander lernen können. Aus diesem Grund haben wir auch eine neue Rubrik in die erweiterte Neuauflage 2025 aufgenommen: Sie heißt „Teilen und Lernen“.

Der Wegweiser versucht Antworten auf Fragen der modernen Arbeitswelt und den aktuellen Herausforderungen der DB zugeben. Er macht zudem einmal mehr deutlich: Es handelt sich um Entwicklungen, die „nicht mehr weggehen“. Ähnlich dem Digitalisierungsschub durch die Corona-Pandemie, dem begonnenen und noch nicht absehbaren Wandel durch KI und der Etablierung hybrider Arbeit sind die Entwicklungen in weiten Teilen unumkehrbar. Auch zeigen diese Beispiele: Mitarbeitendenzufriedenheit und Performance der Gesamtorganisation gehen mehr als nur Hand in Hand. Sie bedingen sich gegenseitig. Der Wegweiser zeigt den Weg zum modernen Arbeiten – gerade auch in den gegenwärtigen Zeiten. Wir werden ihn bei der DB weiter gehen.

Eine spannende Lektüre wünscht Ihnen
Martin Seiler

*Die erste Auflage des Wegweisers selbst ist ein Ergebnis des Handlungsschwerpunktes „Moderne Beschäftigungsbedingungen – Arbeiten im Neuen Normal“ des Zentralbereichs Beschäftigungsbedingungen, Sozialpolitik im Jahr 2022, den wir in 2025 aktualisiert und weiterentwickelt haben.

Dr. Klaus Linde,
Leiter Beschäftigungsbedingungen
und Sozialpolitik

Moderne Beschäftigungsbedingungen gestalten: Kontinuität im Wandel

Die Deutsche Bahn bedarf der Sanierung. Wir sind in wesentlichen Bereichen weit weg von dem, was die Kunden von uns erwarten und was wir ihnen bieten wollen. Um dem wieder näher zu kommen, durchlaufen wir eine strukturelle Sanierung des Konzerns. Wir wollen wieder pünktlicher, verlässlicher und profitabler werden. Neben der Sanierung der Infrastruktur und der Sanierung des Betriebs schauen wir als Personaler:innen besonders auf die Sanierung der Wirtschaftlichkeit. Denn hier geht es um die Reduzierung des Personalbedarfs und die Stabilisierung der Personalaufwandsquote. Der Wandel ist tiefgreifend: weniger Beschäftigungsoptionen vor allem in den administrativen Funktionen, veränderte individuelle Entwicklungsperspektiven, und aktuell noch unklare zukünftige organisatorische Veränderungen.

Wandel in vielen Dimensionen

Als Personaler:innen sind wir im mehrfachen Sinne gefordert. Wir gestalten und begleiten den Wandel für die betroffenen Kolleg:innen. Unsicherheiten und Sorgen nehmen, Orientierung geben, neue Perspektiven aufzeigen. Der Handlungsauftrag dafür im Sinne einer übergreifenden, durchgängigen und einheitlichen Personalpolitik für den gesamten DB-Konzern ist uns jüngst mit der „Agenda für zufriedene Kunden auf der Schiene“ des Bundesministeriums für Verkehr mit auf den Weg gegeben worden.

Zugleich unterliegen wir dem Wandel auch selbst. Wir haben Antworten zu finden, wie wir unsere eigene Arbeit modern, effizient und passgenau weiterentwickeln. Rollen, Prozesse und Zuständigkeiten sind mit Blick auf unser Organisations- und Steuerungsmodell zu hinterfragen. Mit der Nutzung von KI auch für unsere eigenen Aufgaben bewegen wir uns auf neues Terrain. Die Balance zwischen Technologie, Kultur und menschenzentrierter HR-Arbeit zu finden und die erforderlichen Rahmenbedingungen zukunftsorientiert an diese neue und sehr dynamische Technologie zu gestalten, wird in den nächsten Jahren unsere Arbeit prägen. Dafür müssen wir uns selbst befähigen und den sinnvollen Einsatz im Rahmen der eigenen Arbeit erlernen.

Bei alledem ist es unverändert unsere Mission, viele neue Menschen für die Bahn zu gewinnen und zu begeistern, mit unverändert hohen Einstellungszahlen in den operativen Funktionen und hohen Ausbildungszahlen. Das alles zusammen ist nicht einfach und gelingt nicht ohne Friktionen.

Kontinuität in der Haltung

Was uns hierbei hilft, ist der Blick auf unsere Historie und unseren Kern: Die Deutsche Bahn gestaltet seit jeher moderne und an den Bedarfen der Mitarbeitenden ausgerichtete Beschäftigungsbedingungen. Das ist und bleibt unser Selbstverständnis und unser Kompass auch in den kommenden Jahren. Unsere individuellen Gestaltungsoptionen für die Beschäftigten etwa zu Urlaub, Entgelt und Arbeitszeit suchen im deutschen Vergleich ihresgleichen und sind ein Alleinstellungsmerkmal des DB-Konzerns. Zusammen mit einer Fülle an Sozial- und Nebenleistungen – ausgestaltet in enger Kooperation mit unseren DBplus-Partnern – bieten wir vielfältige Unterstützungsangebote sowohl im direkten Arbeitskontext als auch in privaten Belangen.

Auf tariflicher und betrieblicher Ebene entwickeln wir die Rahmenbedingungen gemeinsam mit unseren Sozialpartnern stetig weiter, um den Erwartungen der Mitarbeitenden nach angemessener Entlohnung, einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, gesunden Arbeitsbedingungen und sinnstiftender Arbeit gerecht zu werden. Dies zeichnet uns als attraktive Arbeitgeberin aus und schließt an die Tradition der Eisenbahnergemeinschaft an. Hieran halten wir fest und hieran orientieren wir uns auch zukünftig.

Kontinuität im Wandel. Das ist unsere Haltung und unser Auftrag. Ein herzliches und großes Dankeschön an alle Kolleginnen und Kollegen, die sich in diesem Sinne täglich für unsere Beschäftigungsbedingungen einsetzen.

Christine Epler,
Leiterin Strategie Ressort H, Innovationen
und kulturelle Transformation

Gemeinsam modernes Arbeiten gestalten – für eine starke, zukunftsfähige Bahn

MENSCHEN. MACHEN. ZUKUNFT.

Mehr denn je steht unsere Strategie als Orientierungspfeiler für unser Wirken und die Wandlungsbereitschaft, insbesondere in diesen Tagen. Die Deutsche Bahn steht vor einem tiefgreifenden Wandel. Klimakrise, Digitalisierung, geopolitische Unsicherheiten, wirtschaftliche Herausforderungen und demografische Entwicklungen verändern die Rahmenbedingungen – für unser Handeln und unsere Arbeit im Außen wie im Innen. Wir wollen und müssen unsere Infrastruktur fit für die Zukunft machen, die Qualität im Betrieb verbessern und unsere wirtschaftliche Tragfähigkeit auch langfristig sichern. Alles mit dem Ziel, unseren vielfältigen Kundinnen und Kunden eine zuverlässige Bahn zu sein. Aber wir alle wissen: Ohne Veränderungen in der Art, wie wir zusammenarbeiten, wird dieser Wandel nicht gelingen. Wir sind alle aufgefordert, Bestehendes kritisch zu hinterfragen, Aufgaben tatkräftig anzupacken und mit Zuversicht die Zukunft als die Mobilitätsader Europas zu gestalten.

Modernes Arbeiten steht dafür, die Zukunft aktiv zu gestalten

Es geht darum, nicht nur Bestehendes zu verbessern, sondern Arbeit grundsätzlich neu zu denken. Wie wollen wir als Team DB arbeiten? Wie gestalten wir Führung? Wie ermöglichen wir Lernen und Innovation? Wie stellen wir sicher, dass sich alle Mitarbeitenden einbringen, sich wohlfühlen und sich tagtäglich bestmöglich einsetzen? Digitalisierung und KI eröffnen uns dabei enorme Chancen: effizientere Abläufe, bessere Datenverfügbarkeit, vernetzte Zusammenarbeit über Standorte hinweg. Sie ermöglicht flexible und hybride Arbeitsmodelle und unterstützt Führungskräfte dabei, Teams auch über Distanz gut zu begleiten. Innovation heißt aber nicht nur neue Tools und Technik, sondern auch neue Wege des Arbeitens: Raum für Ideen, Freiräume zum Ausprobieren und die Bereitschaft, aus Fehlern zu lernen.

Unsere Arbeit bewusst anders gestalten

Wir fördern Partizipation und Flexibilität, damit Beruf und Privatleben besser vereinbar werden – auch dort wo es aufgrund der orts- und schichtgebundenen Rahmenbedingungen auf den ersten Blick schwierig erscheint. Wir schaffen digitale Rahmenbedingungen für Zusammenarbeit und Führung, denken vernetzt, teilen Wissen, lernen voneinander. Wir brauchen die Eigenverantwortung des Einzelnen sowie die Stärke und Leistungsfähigkeit (wie auch -bereitschaft) der Teams in Gänze. Wir investieren in Austausch und gemeinsames Lernen – nicht nur im Büro, sondern gerade auch im operativen Bereich. Und wir legen großen Wert auf Gesundheit und Wohlbefinden, weil leistungsfähige Teams die Grundlage unseres Erfolgs sind. Unsere Kultur ist dabei kein „weiches Thema“, sondern ein entscheidender Erfolgsfaktor. Deshalb setzen wir auf Führungskräfteentwicklung, agile Methoden und digitale Kompetenz, auf eine Lernkultur, die Neugier fördert und Fortschritt möglich macht.

Die Bahn hat viel zu bieten, auch weil wir die Vielfalt der Ideen leben

Vielfalt ist bei uns keine Floskel – da wir Diversität in allen Dimensionen verstehen. Dafür stehen auch die in diesem Wegweiser „Zukunft Modernes Arbeiten“ vorgestellten Beiträge: Die Bahn ist groß, die Bahn ist bunt und ihre Mitarbeitenden haben viele innovative und kreative Ideen. Ich freue mich über die vielen Ansätze, Initiativen und Projekte, die für die Bestrebungen nach Veränderung und die Gestaltungskraft des Miteinanders bei der DB stehen. Damit ergänzt der Wegweiser die jährlich stattfindende „Woche der Neuen Arbeit“ in idealer Weise. Der US-britische Historiker Tony Judt schrieb in seinem Essay „The Glory of the Rails“: „Mehr als jede andere technische Gestaltung oder soziale Institution steht die Eisenbahn für die Moderne“. Auch wenn wir mit den Umbrüchen unserer Zeit umgehen, Krisen überwinden und neue Technologien klug integrieren müssen; beim Lesen des Wegweisers kann ich mich Judt nur anschließen.

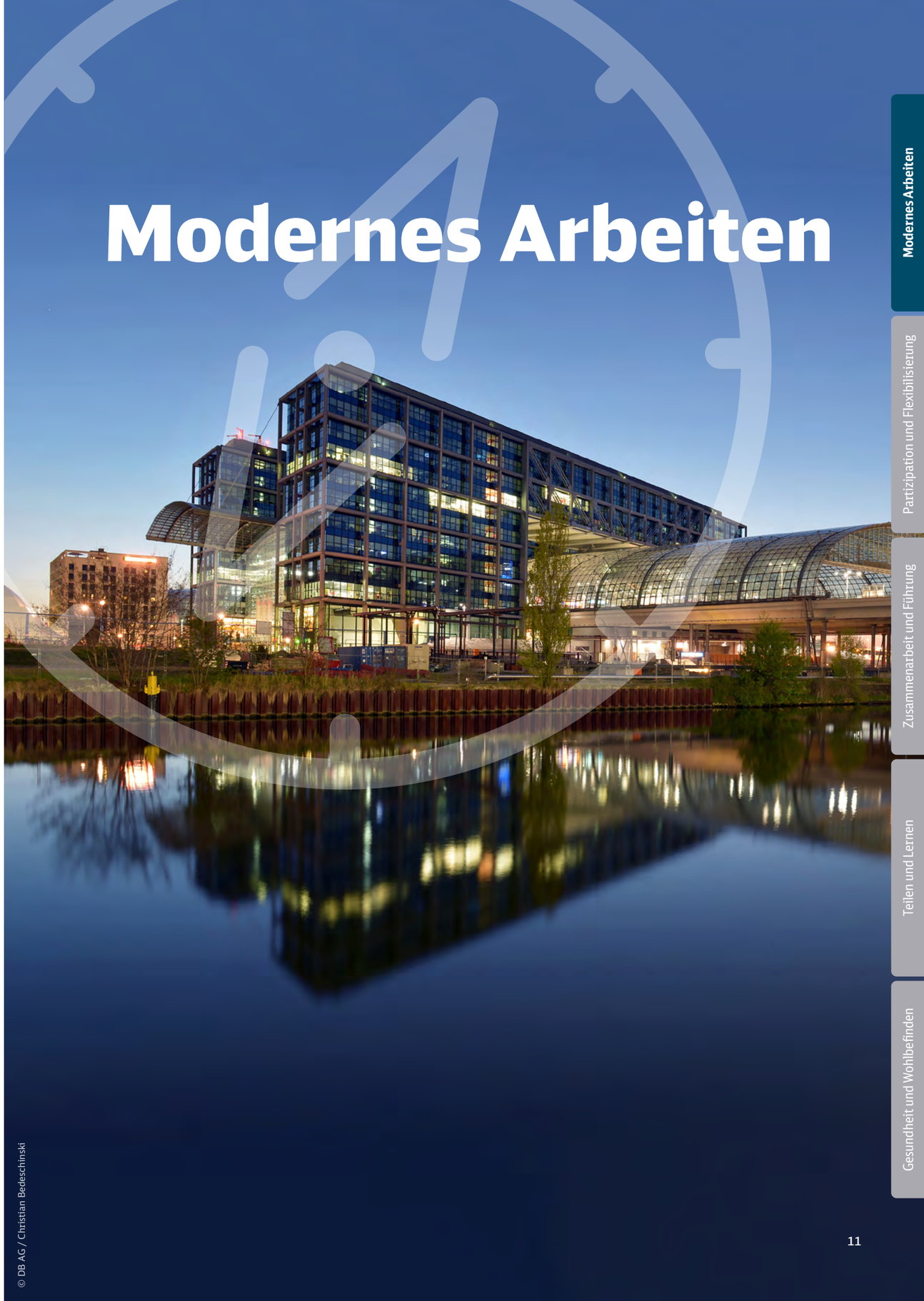
**MENSCHEN.
MACHEN.
ZUKUNFT.**

Weiterführende Infos:

Arbeit-der-Zukunft

Notizen

Modernes Arbeiten



© DB AG / Christian Bedeschinski

Versuch einer Annäherung:
Was wir unter modernem Arbeiten verstehen

Mitarbeitende wünschen sich ein modernes Arbeitsumfeld und Arbeitsweisen, die ihren Bedürfnissen und Wünschen nach Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, lebenslangem Lernen, dem Gefühl der Zugehörigkeit und den Ansprüchen an eine sinnerfüllte Tätigkeit gerecht werden.

Diese Wünsche und Bedürfnisse sind individuell und können sich im Verlauf einer Erwerbsbiografie und sich entwickelnder Lebensumstände verändern.
Modernes Arbeiten setzt genau hier an.

Als Arbeitgeberin wissen wir: Ein „one-size-fits-all"-Ansatz wird der Vielfalt in unserer Organisation nicht gerecht. Es gilt vielmehr, Mitarbeitende im Kontext ihrer örtlichen Besonderheiten und Strukturen zu verstehen und auf dieser Basis Rahmenbedingungen zu schaffen, die individualisierte und flexible Lösungen ermöglichen. Hierbei sind wir als DB-Konzern offen für unterschiedliche Ansätze und Lösungen über Gesellschaften und Regionen hinweg, die buchstäblich nebeneinander be- und entstehen.
Modernes Arbeiten kann dabei – je nach Kontext – auf unterschiedliche Parameter ausgerichtet sein:

- Örtliche Flexibilität der Arbeitserbringung
- Zeitliche Flexibilität der Arbeitserbringung
- Zeitgemäße Arbeitsplatzgestaltung/ Arbeitsplatzausstattung
- Rahmenbedingungen für digitalisierte Arbeitsplätze sowie digitale Unterstützung von Arbeitsprozessen
- Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume bei der Art wie, wann und wo Arbeit erbracht wird.

Unsere zentralen Thesen zum modernen Arbeiten:

Starke dezentrale Strukturen:
Die Starke Schiene baut auf der Systemintelligenz der Organisation auf

Ausnahmslos:
Moderne Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden

Think global – Act local:
Modernes Arbeiten entsteht vor Ort

Die 3 W's der guten Führung:
Wirksamkeit, Wachstum und Wohlergehen im passenden Rahmen

Unsere Formel für Modernes Arbeiten =
Partizipation + Flexibilisierung + Individualisierung

Währung einer neuen Zeit:
Fürsorge und Wohlergehen

Sharing is caring:
Miteinander voneinander lernen: Modernes Arbeiten steht für eine neue Kultur des Lernens und des Teilens.

Mehr Zeit für Wertschöpfung und Wertschätzung:
Möglichkeiten der Digitalisierung überall dort nutzen, wo ein Mehrwert entsteht

Digitalisierung von Mitarbeitenden für Mitarbeitende:
Citizen Development als Beitrag zur Selbstbestimmung und Produktivitätssteigerung

Wege entstehen beim Gehen:
Bewährtes fortführen, Neues ausprobieren, Unkonventionelles mutig denken

Lesen Sie auf den folgenden Seiten im Detail, was sich hinter den Thesen verbirgt.

Starke dezentrale Strukturen:
Die Bahn baut auf der Systemintelligenz der Organisation auf

Die Corona-Pandemie sowie das postpandemische Zeitfenster haben uns verdeutlicht: Die neue Normalität ist vor allem geprägt durch Ungleichzeitigkeit, dem Dauerrauschen der Krise, der Volatilität und Veränderungsintensität des wettbewerblichen Umfelds und des Arbeitsmarktes. Um diesen Herausforderungen adäquat zu begegnen, benötigt die DB eine schlagkräftige und robuste Organisation.

Sie wird getragen von einer Belegschaft, die sich trotz unterschiedlicher Aufgaben und Funktionen, Handlungsfelder und Arbeitsorte anpassungsfähig und selbstbewusst auf den Weg macht.

Der Wandel zu einer modernen Arbeitswelt mit mehr Selbstbestimmung, Vertrauen in Veränderungen und Beteiligung ist komplex und vielschichtig, erfordert Energie, Zupacken und Überzeugung.

Wir verstehen das „Neue Normal" als einen Prozess zu mehr Flexibilität des „neuronalen Systems" Bahn – im Inneren wie im Äußeren. Wir setzen auf starke dezentrale Strukturen, nutzen die Systemintelligenz der gesamten Organisation und entwickeln das Verständnis von Zusammen und Arbeit weiter.

Ausnahmslos:
Moderne Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden

Seit Jahren treibt der DB-Konzern den Kulturwandel zu flexiblem Arbeiten, Partizipation und der Individualisierung von Arbeitsbedingungen voran. Wir gestalten die moderne Arbeitswelt durch attraktive und zukunftsfähige Beschäftigungsbedingungen, die die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden im Blick hat.

Das gilt bei der Entwicklung unserer Sozial- und Nebenleistungen genauso wie in den – gemeinsam mit den Tarif- und Sozialpartnern entwickelten – unmittelbaren Arbeitsbedingungen.

Insbesondere in der schichtgebundenen Arbeit gilt es, neue Denk- und Arbeitsweisen zu etablieren – auch dort, wo es auf den ersten Blick nur bedingt möglich erscheint.

Digitale Arbeitsmittel können dabei ein Baustein moderner Arbeitsbedingungen sein, um die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten zu erweitern.

Think global – Act local:
Modernes Arbeiten entsteht vor Ort

Modernes Arbeiten sowie zeitgemäße Beschäftigungsbedingungen werden auf Konzern- und Geschäftsfeldebene in Leitplanken abgesteckt. Um diese im Arbeitsalltag wirksam werden zu lassen, kommt es auf das an, was vor Ort in den Betrieben passiert. Die Teams und Einheiten wissen am besten, was sie brauchen, um gut zusammen und wertschöpfend zu arbeiten.

Die vielen lokalen Aktivitäten, die die Teams kreativ ausprobieren und umsetzen – und die wir Ihnen in diesem Wegweiser vorstellen – weisen uns dabei den Weg in die Zukunft.

Wir vertrauen auf handlungsfähige dezentrale Strukturen, denn wir wissen, dass uns die Starke Schiene eint.

Die 3 W's der guten Führung:
Wirksamkeit, Wachstum und Wohlergehen im passenden Rahmen

Führung verändert sich grundlegend in einer modernen Arbeitswelt. Die Rolle der Führungskraft verstanden als „dienende Führung" (Servant Leader) fächert sich künftig breiter auf: Sie fördert und fordert Wirksamkeit, Wachstum und Wohlergehen des Mitarbeitenden. Sie führt das Team in die neue Zusammenarbeit. Sie begleitet, vernetzt und inspiriert, ist Rahmen- und Ratgeber:in, Moderator:in sowie Veränderungsbegleiter:in.

Führen auf Distanz? Führen folgt immer einer Richtung: Sie überwindet Distanz und schafft Nähe. Deshalb sind Führungskräfte unsere wichtigsten Beziehungsarbeiter.

Damit schaffen sie genau die Verbindlichkeit, die wir im flexibilisierten und individualisierten Arbeiten benötigen:

Denn bei der DB gilt das WIR:
Der einzelne Mitarbeitende wirkt im Team.

Keine Frage: Dieses moderne Führungsverständnis bedarf hoher Organisations- und Kommunikationsfähigkeiten sowie Gestaltungsfreiräume.

Im bewussten Loslassen überholter Muster und Methoden entsteht die Chance, Verantwortung zu teilen, neue Freiräume – auch für die Führungsaufgabe – zu schaffen und eine konstruktive, wertschätzende Fehlerkultur zu ermöglichen.

Unsere Formel für modernes Arbeiten
= Partizipation
+ Flexibilisierung
+ Individualisierung

Unser Anspruch auch weiterhin:
Die bestmöglichen Rahmenbedingungen dafür zu schaffen.

Partizipation
In einer zunehmend digitalisierten (Arbeits-) Welt, die in hochdynamischen und komplexen Unternehmensumfeldern agiert, ist Partizipation einer der Schlüsselfaktoren, um im Jetzt zu führen und zu arbeiten.

Formen der Teilhabe, der Einbindung und des Mitwirkens ermächtigen Mitarbeitende aktiv an Lösungen zu arbeiten und sich mit ihren Zielen zu identifizieren. Sie stärken die Verbundenheit mit dem Team, das Zugehörigkeitsgefühl zu „unserer Bahn" sowie den Agilitätsgrad der Organisation.

Partizipation zuzulassen und auszugestalten, ist dabei Aufgabe von Führung und somit Ausdruck eines modernen Führungsverständnisses, in dem neben den erforderlichen Strukturen und einer klaren Aufgabenverteilung ein neues Verständnis von Selbstorganisation und eigenverantwortlicher Teamzusammenarbeit Raum hat.

Mit Vertrauen und Zutrauen entsteht ein starkes „Selbst" der Mitarbeitenden, die selbstbestimmt agieren, Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen.

Flexibilisierung
Flexibles Arbeiten zeigt sich in vielen Ausprägungen. Als Arbeitgeberin sind wir aufgefordert, für unsere Beschäftigten in unterschiedlichen Tätigkeiten die passenden Antworten zur Flexibilisierung – bezogen vor allem auf Arbeitsort und Arbeitszeitgestaltung – zu finden.

Individualisierung
Im modernen Arbeiten fragen wir danach, was jede:r Einzelne für ihre/seine Arbeit am Gleis, im Zug, im Büro oder in der Werkstatt für gutes und sinnstiftendes Arbeiten benötigt. Konzern und Führungskräfte ebnen Wege zu mehr Selbstbestimmung und Selbstorganisation vor Ort.

Währung einer neuen Zeit:
Fürsorge und Wohlergehen

Gesund und leistungsfähig zu sein und zu bleiben, ist ein hohes Gut. Dies wird in einer modernen Arbeitswelt zu einer gemeinsamen Aufgabe innerhalb der DB: Führungskräfte haben das Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden im Blick, Kolleg:innen achten aufeinander, jede:r einzelne Mitarbeitende kümmert sich eigenverantwortlich um seine/ihre Gesundheit und Wohlbefinden.

Dabei können Mitarbeitende auf eine Fülle von Unterstützungsangeboten im Bereich Gesundheit, Arbeitsschutz und Befähigung zugreifen, um die eigene Leistungsfähigkeit auf Dauer zu erhalten.

Sharing is caring: Miteinander voneinander lernen: Modernes Arbeiten steht für eine neue Kultur des Lernens und des Teilens

Nichts geht mehr mit Digitalisierung einher als die Bereitschaft und Offenheit, Neues zu lernen. In einer Arbeitswelt im Umbruch sind deshalb Lernen und Wissen teilen inhärenter Bestandteil von modernem Arbeiten. Das heutige Lernverständnis basiert sehr viel stärker auf Selbstverantwortung, ständiger Entwicklung, Netzwerken und Kooperation. Organisationen mit einem gelebten Innovationsbestreben haben verstanden: Wissen darf nicht in den Silos stecken bleiben. Es geht um nicht weniger, als sich vom alten Paradigma „Wissen ist Macht“ ein für alle Mal zu lösen und die rund 90 Prozent des Organisationswissens – „verborgen“ in den Köpfen der Mitarbeitenden – einem Miteinander zur Verfügung zu stellen.* Solche kümmernden Organisationen fördern proaktiv eine Kultur der Offenheit und des Vertrauens. Mitarbeitende werden ermutigt, ihre eigenen Lernpfade zu erkunden und neue Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die über ihre aktuellen Aufgaben hinausgehen. „Lernen to go“ wird so zum integralen Bestandteil der beruflichen Entwicklung. Digitale Lernangebote und Informationsplattformen (auch nutzbar über nutzerfreundliche Endgeräte), die barrierefrei für alle Mitarbeitenden zugänglich sind, demokratisieren den Zugang zu Informationen und Wissen. Wissen möchte künftig genauso selbstverständlich geteilt werden wie Schreibtische oder Jobs.

*Quelle: MitbestimmungsPraxis Nr. 2, März 2025

Mehr Zeit für Wertschöpfung und Wertschätzung: Möglichkeiten der Digitalisierung überall dort nutzen, wo ein Mehrwert entsteht

Digitalisierung ist nicht nur eine Frage der (Informations-)Technologie. Sie verändert Produktionsprozesse und Verfahrensweisen, aber auch die Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten und wie wir miteinander kommunizieren.

Der DB-Konzern hat die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass allen Mitarbeitenden digitale Arbeitsmittel zur Verfügung stehen – die Pandemie wirkte hierfür wie ein Digitalisierungs-Booster.

Unsere Vision:

Digitales Arbeiten wird zum Bestandteil jeder Funktion und Aufgabe, indem es Vernetzung und Wissenstransfer fördert, Informationstransparenz schafft, Arbeitsprozesse vereinfacht und die Produktivität erhöht.

Damit bleibt uns mehr Zeit für wertschöpfende und sinnstiftende Tätigkeiten und ein kollegiales Miteinander.

Digitalisierung von Mitarbeitenden für Mitarbeitende: Citizen Development als Beitrag zur Selbstbestimmung und Produktivitätssteigerung

Passgenaue digitale Anwendungen, die echten Mehrwert im Arbeitsalltag bieten und schnell entwickelt werden, sind ein zentraler Erfolgsfaktor modernen Arbeitens. Ein wichtiger Schritt in der digitalen Transformation ist es, die Entwicklung solcher Anwendungen und Workflows künftig auch in die Hände von Nicht-IT-Expert:innen zu legen. So wird Digitalisierung für alle Mitarbeitenden zugänglich, erlebbar und aktiv gestaltbar.

Low-Code- und No-Code-Plattformen schaffen dafür die Grundlage. Seit Februar 2023 haben alle DB-Mitarbeitenden Zugang zur Microsoft Power Platform. Daraus ist eine Community von rund 12.500 Citizen Developern entstanden, die eigenständig digitale Lösungen entwickeln. Mit großem Erfolg: Von den bisher rund 7.500 erstellten Apps sind aktuell etwa 5.000 aktiv im Einsatz.

Diese Entwicklung zeigt deutlich, welchen Weg modernes Arbeiten bei der Deutschen Bahn künftig einschlagen wird. Citizen Developer sind dabei eine wichtige Ressource und treiben die digitale Transformation im DB-Konzern maßgeblich voran.

Wege entstehen beim Gehen: Bewährtes fortführen, Neues ausprobieren, Unkonventionelles mutig denken

Wir als Konzern wollen unsere Fachkräfte langfristig an uns binden und die besten Talente für uns gewinnen. Dafür schaffen wir jetzt Rahmenbedingungen, die eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, Selbstbestimmung und Teilhabe ermöglichen. Genau deshalb beschäftigen wir uns mit modernem Arbeiten.

Damit dies nicht nur eine leere Worthülle bleibt, sind wir aufgefordert, unser Denken und Handeln grundlegend auf ein Modernes Arbeiten auszurichten und in unserer jeweiligen Rolle genau daran aktiv mitzuwirken – auch wenn es manchmal schwer ist oder unmöglich erscheint.

Wege entstehen beim Gehen

Lassen Sie uns offen, neugierig und wissensdurstig loslaufen und dabei nicht vergessen, auch mal rechts und links des Weges zu schauen.

Notizen

Partizipation und Flexibilisierung

Eine gute (oder zumindest sehr viel bessere) Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist ein Schlüsselfaktor für die Zufriedenheit von Mitarbeitenden. Dies setzt eine Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen voraus, was bei takt- und ortsgebunden arbeitenden Mitarbeitenden die Organisation vor ganz andere Herausforderungen stellt. Das bisher unmöglich erscheinende neu zu denken, ist unser Anspruch und unsere Haltung im DB-Konzern, wenn es um modernes Arbeiten geht.

Die in diesem Kapitel vorgestellten Initiativen und Ansätze veranschaulichen, wie eine stärker auf den einzelnen Mitarbeitenden und die Anforderungen seiner Erwerbsbiografie zugeschnittene Dienst-/Schicht-/Urlaubsplanung bereits in der Praxis gelebt wird. Allen gemein ist, dass die Mitarbeitenden dabei aktiv in den Gestaltungsprozess miteinbezogen werden und dass digitale Tools und IT-Anwendungen dabei einen wertvollen Beitrag leisten.

© DB AG / Christian Bedeschinski

Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung
DB Immobilien

Beschreibung

- Weshalb gehen Menschen überhaupt noch ins Büro? Seit die Pandemie mobiles Arbeiten ermöglicht hat, werden Tätigkeiten, die Ruhe und Konzentration erfordern, von vielen von zu Hause erledigt.
- Mit einem passendem Raumangebot und geteilten Nutzungsbereichen entstehen Zufallsbegegnungen, um Probleme „auf dem kleinen Dienstweg“ zu besprechen und Innovationskraft zu entfalten, die wir ohne persönliche Treffen nicht erreichen.

Zielgruppe

- Teams, die zumindest Teile ihrer Tätigkeit in Bürogebäuden ausführen.

Nachhaltigkeit

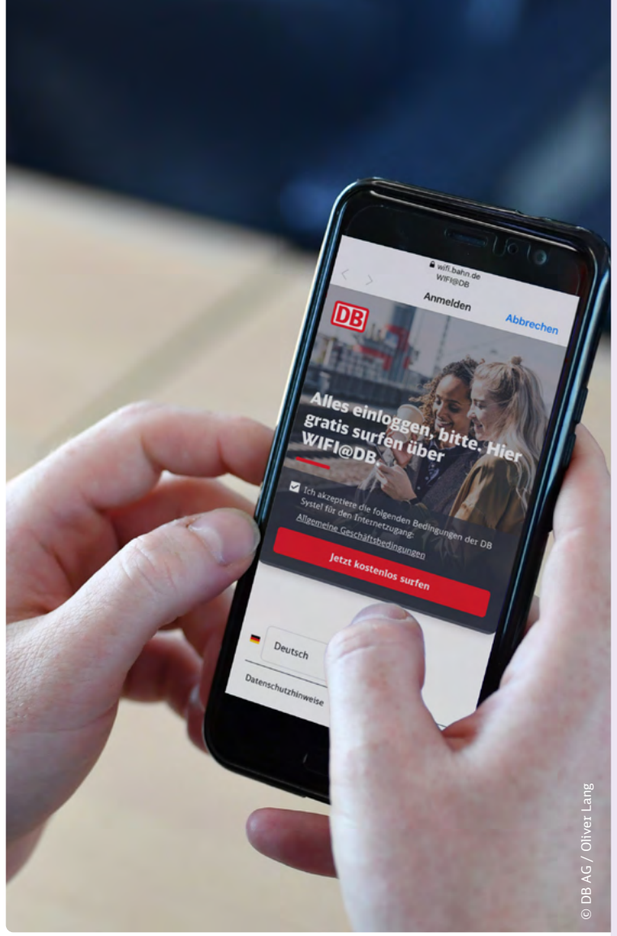
- Die Pflege und Entwicklung von Arbeitsbeziehungen stärkt den sozialen Zusammenhalt und die Innovationskraft des Unternehmens.

Handlungsbedarf

- Begegnungen finden mehrheitlich virtuell und geplant statt. Kontakte über Teamgrenzen hinweg sind stark reduziert.
- Gelegenheiten zu spontanem Austausch und zufälligen Begegnungen fehlen.

© Sebastian Dörken/Kinzo

„Mein Tausch“ bei DB Fernverkehr



© DB AG / Oliver Lang

Beschreibung

- App zum Tausch von Schichten entwickelt.
- Mitarbeitende können Schichten zum Tausch einstellen, Disponenten freie Schichten zur Übernahme anbieten. Wird ein Tauschpartner gefunden, wird der angefragte Tausch vom Disponenten überprüft und nach Möglichkeit freigegeben. „Mein Tausch“ entlastet die Disponenten hierbei durch eine automatische Prüfregelung, bspw. eine Prüfung der Qualifikation.
- Mitarbeitende des Bordservice und des Bereiches Triebfahrzeugführer können die Anwendung nutzen.
- **Ziel:**
  Flexibilisierung und Individualisierung bei der Arbeitszeitgestaltung durch die Möglichkeit des Schichttauschs in einer komfortablen App.
  Dies trägt zur Verbesserung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei.

Handlungsbedarf

- In den BAZP (betriebliche Arbeitszeitprojekte) wurde seitens der Mitarbeitenden der Wunsch nach einer komfortablen Schichttausch-Möglichkeit geäußert.

Nachhaltigkeit

- Monitoring der App-Nutzung und Bewertung zur Identifizierung von Handlungsbedarfen.
- Fortführung der Workshops im Rahmen der BAZP.
- Diskussion und Beschluss zu Weiterentwicklungsbedarfen im Ü-BAZP (Überbetriebliches Arbeitszeitprojekt).

Weiterführende Infos: hier

Der smarte Handschuh in der Instandhaltung
bei DB Fernverkehr

Beschreibung

- Der smarte Handschuh ist ein innovatives Wearable, das mithilfe flexibler Sensoren, drahtloser Kommunikation & KI, Bewegungsabläufe erfasst, analysiert & in Echtzeit Rückmeldung dazu gibt.

Handlungsbedarf

- Arbeitsprozess Begleitung von operativen Arbeitskettenabfolgen im Fristenbereich.
- Schnelle, zielgerichtete & persönliche digitale Hilfestellung in operativen Arbeitsabläufen in der Instandhaltung.
- Automatisierung der Dokumentation von abgeschlossenen Arbeitsprozessen & Messwertprotokollen.

Zielsetzung

- Die geschäftsfeldübergreifende Untersuchung zur technischen Machbarkeit (FV, Regio) der Technologie in der Instandhaltung und deren möglichen Einfluss auf die Mitarbeitendenzufriedenheit, Assetverfügbarkeit und Tätigkeitsvolumen.

Zielgruppe

- Mechaniker:innen & Elektriker:innen im Instandhaltungsbereich

Nachhaltigkeit

- Ressourcen schonen: Digitale Live-Hilfe reduziert Dienstreisen von Experten und schont dadurch Zeit und Umwelt.
- Arbeitsplatzattraktivität: Smarte Tools steigern die Attraktivität des Arbeitsplatzes und erhöhen die Mitarbeitendenzufriedenheit.
- CO_2 sparen: Durch weniger Zugausfälle sinken die Emissionen nachhaltig.

© DB Fernverkehr AG

Weiterführende Infos: hier

DB SmartAssist Entstörungshilfe
bei DB Fernverkehr

Beschreibung

- DB SmartAssist ist eine digitale Remote-Lösung, die (Zug)-Personal im Störungsfall per Live-Video inkl. Annotationen (bspw. Pfeilen), Chat inkl. Übersetzungsfunktion und Standortfreigabe direkt mit Expert:innen verbindet. Entstörzeiten werden verkürzt, Pünktlichkeit und Assetverfügbarkeit steigt.

Handlungsbedarf

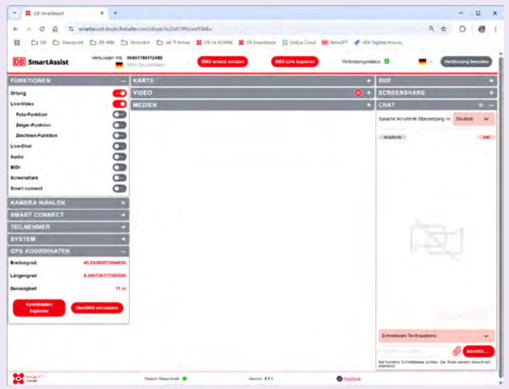
- Schnellere Entstörung: Einfache Telefonate verzögern Fehlerbehebung und zeigen nicht die realen Probleme vor Ort.
- Keine Informationsverluste: Missverständnisse verhindern effiziente Lösungen.
- Hotlines entlasten: Weniger manuelle Abstimmungen und Rückfragen.

Zielsetzung

- Konzernweiter Rollout von DB SmartAssist als Standardservice zur Verkürzung von Entstörzeiten und Verbesserung der Assetverfügbarkeit.

Zielgruppe

- Triebfahrzeugführer:innen und Zugpersonale
- Aber auch: sämtliche Techniker und deren Unterstützungs-Experten.



Nachhaltigkeit

- CO_2 sparen: Weniger Zugausfälle, weniger Energieverbrauch.
- Ressourcen schonen: Experten reisen weniger durch digitale Live-Hilfe.
- Arbeitsplatzattraktivität: Steigerung durch smarten Tooleinsatz.

ASES-Online-Schichtplan bei DB InfraGO

© DB AG / Volker Emersleben

Beschreibung

- Alle operativen Mitarbeitenden haben einen Zugriff auf ihre persönlichen Dienstplandaten und darüber hinaus die Möglichkeit, Abwesenheiten online zu beantragen und Schichten, ebenfalls online und unabhängig von den Besetzungszeiten der Disposition, zu tauschen (ASES prüft, ob ein Tausch den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen entspricht und ob die Tauschpartner alle erforderlichen Qualifikationen besitzen).
- Die Beteiligung des Betriebsrats kann ebenfalls online und ohne Zeitverlust in ASES erfolgen (BR bearbeitet die gestellten Anträge direkt im System).

Handlungsbedarf

- Die Prozesse in der Personaldisposition sollten verschlankt werden, um den Disponenten mehr Zeit für die Betreuung der Mitarbeitenden zu gewähren.
- Die bestehenden Regelungen und Fristen (z. B. für das Tauschen von Schichten) waren nicht mehr zeitgemäß.

Nachhaltigkeit

- Sehr hohe Transparenz, da die Mitarbeitenden Zugriff auf die Livedaten der Einsatzplanung haben.
- Wunsch von Arbeitgebern, Mitarbeitenden und Betriebsräten: Einführung von ASES Mobile, um den Onlineschichtplan unabhängig vom festen BKU-Arbeitsplatz nutzen zu können.

Individueller Jahresdienstplan
bei DB InfraGO

Beschreibung

- Zu Beginn müssen die Rahmenbedingungen (Besetzungszeiten und -stärken der Arbeitsplätze, Fortbildungen, Sonderbedarfe etc.) feststehen und die Mitarbeiterwünsche aller betreffenden Mitarbeitenden (Empfehlung: LamaPoll) erhoben und geclustert werden.
- Neben den Wünschen der Mitarbeitenden werden auch die betrieblichen Kennzahlen wie z. B. die Jahresarbeitszeit und die Verteilung des Zusatzbedarfs individuell, also bedarfsorientiert geplant, so dass auch Bedarfsspitzen (Urlaub, Feiertage) abgedeckt werden können und es zum Jahresende keine große Abweichung zwischen Plan und Ist gibt.

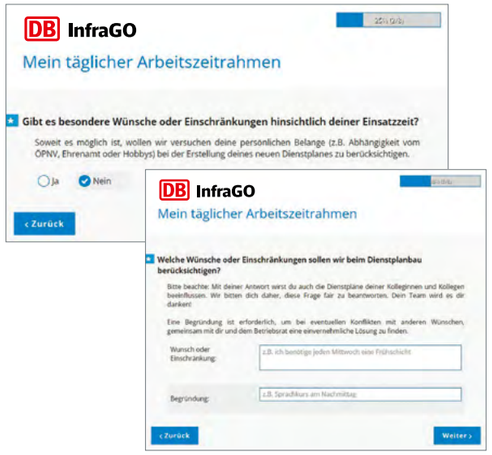
Handlungsbedarf

- Der Wunsch/die Erfordernis (z. B. aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen) nach Individualisierung nimmt immer mehr zu und lässt sich mit den klassischen Grunddienstplanmodellen nicht mehr vereinbaren.
- Zudem fühlen sich Mitarbeitende „ohne Einschränkungen und Wünsche“ oftmals benachteiligt.

Nachhaltigkeit

- In der Regel ist der erste Plan im ersten Jahr nie perfekt, da sich die Mitarbeitenden unter dem Schlagwort „Jahresdienstplan“ nur schwer etwas vorstellen können. In den Folgejahren sieht es anders aus, da dort die Erfahrungen des Vorjahres mit einfließen und die Kolleg:innen eigene Verbesserungsvorschläge einbringen.
- Mitarbeitende mit individuellen Jahresdienstplänen wissen die Vorteile, aber auch den Aufwand, der dahinter steckt, zu schätzen.
- Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigt, da es in diesem Modell weniger „Verlierer“ gibt und wir versuchen, die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden zu berücksichtigen.

Beispiele



LamaPoll-Umfragen
bei DB InfraGO

Beschreibung

- Je nach Erfordernis können Umfragen anonym oder personenscharf (z. B. wenn Rückschlüsse zu individuellen Dienstplänen erforderlich sein müssen) erstellt und farblich oder mit Unternehmenslogo individualisiert werden.
- Es sind individuelle Einleitungen und Abschlussseiten möglich.
- Verschiedene Fragen, z. B. verzweigte Fragen wie: „Arbeiten Sie in Teilzeit?“ – ja: weiter mit Frage 2, nein: weiter mit Frage 3, und Antworttypen, z. B. Multiple Choice und/oder Freitext, sind möglich.
- Die Beantwortung der Fragen ist, unabhängig von BKU-Geräten, auf allen internetfähigen Endgeräten möglich und sorgt somit für eine hohe Akzeptanz bei den Kolleg:innen.
- Es können individuelle Zusammenfassungen erstellt werden, um über den aktuellen Fortschritt der Umfrage und deren Ergebnisse auf dem Laufenden zu bleiben.
- Alle Umfrageergebnisse können online eingesehen oder zur weiteren Verarbeitung in Excel exportiert werden.

Handlungsbedarf

- Wünsche und Meinungen der Mitarbeitenden (z. B. zu neuen Dienstplänen) konnten oftmals nicht gesamthaft (von allen) erhoben/abgefragt werden, und wenn, dann nur analog und mit sehr viel organisatorischem Aufwand.

Beispiele

Nachhaltigkeit

- Hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitenden, da die Bearbeitung der Fragebögen zu jeder Zeit und an jedem (frei wählbaren) Ort erfolgen kann.
- Hohe Transparenz, da die Ergebnisse ungefiltert eingesehen werden können.
- Je nach Anwendungsfall/-gebiet werden die Fragebögen auch in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden/Interessensvertretern erarbeitet bzw. weiterentwickelt.

Selbstgesteuerte Instandhaltungsteams
bei DB InfraGO

Beschreibung

- Selbstgesteuerte Teams in der Instandhaltung sind IH-Mitarbeitende, die ihre Arbeit (im vorher definierten Rahmen) selbst gestalten. Sie nutzen ihre Expertise und ihre individuellen Kompetenzen für eine optimale Arbeitsplanung und Durchführung.
- Unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen begleiten wir operative Instandhaltungsteams in einem strukturierten Prozess auf ihrem Weg in die Selbststeuerung.
- Zudem entsteht hiermit für die DB InfraGO die Chance, sich unter Beteiligung von motivierten und mündigen Fachexperten den Anforderungen der neuen Arbeitswelt zu stellen und die Arbeitsprozesse der operativen Instandhaltung weiterzuentwickeln.

Handlungsbedarf

- Die Befragung von IH-Mitarbeitenden und ein konzerninterner Analysebericht stellten fest, dass Potenziale in der fristgerechten Abarbeitung der Aufträge und Mitarbeitendenzufriedenheit existieren.
- Die Einbeziehung der Fachkenntnisse aller Prozessbeteiligten sowie die stärkere Mitwirkung operativer Mitarbeitender bei dispositiven Entscheidungen sollen diese Potenziale heben.

Zielsetzung

- Das Projekt SGT stärkt die Eigenverantwortung der operativen Mitarbeitenden und erhöht durch mehr Selbstbestimmung die Zufriedenheit, Qualität und Effizienz in der Planung und Disposition sowie Abarbeitung von zur Selbststeuerung geeigneten Aufträgen (SG-Aufträge).
- Ziel ist die dispositive Steuerung geeigneter Aufträge (SG-Aufträge) durch die IH-Teams.
- Das Vorgehen wird in den Teams der Pilotierungsnetze Augsburg, Kiel, Karlsruhe und Cottbus mit unterschiedlichen Pilotierungsfragestellungen verprobt, um Ableitungen für einen bundesweiten Rollout zu treffen.

Zielgruppe

- Operative Instandhaltungsteams und Feinplanende aller Gewerke der DB InfraGO sowie beteiligte Führungsfunktionen (z. B. IH-Leitung, FPS-Leitung, 1. Bezirksleitung, Bezirksleitung).

Nachhaltigkeit

- Innerhalb eines definierten Rahmens können die Instandhaltungsteams individuelle Lösungen erarbeiten, die nachhaltig einen Mehrwert mit Blick auf Qualität und Effizienz darstellen.

Einsatzstelle der Zukunft
bei DB Fernverkehr

Beschreibung

- Im Vorprojekt haben wir erarbeitet wie wir die Attraktivität und Funktionalität unserer Einsatzstellen für heutige und zukünftige Mitarbeitenden steigern und die Werte der Bahnfamilie wieder erlebbar machen können.

Handlungsbedarf

- Heutige Atmosphäre in vielen Einsatzstellen schlichtes Ambiente, häufig durchgesessene Möbel, wenig Abwechslung.
- Veraltete Informationen, flächenraubende Spinde.
- Hierarchie separiert Mitarbeitende und Führung voneinander.

Zielsetzung

- Wir gestalten Einsatzstellen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen sich auf die Arbeit vorzubereiten. Die Einsatzstellen sind Orte der Begegnung zwischen allen Mitarbeitergruppen. Unserer Mitarbeitenden sollen sich wohl, willkommen und wertgeschätzt fühlen. Durch die Einsatzstelle ist gute Vernetzung möglich und die Einsatzstelle vermittelt Zugehörigkeit (Purpose).
- Die Einsatzstelle bietet Möglichkeiten zur Entspannung, Weiterbildung und vermittelt Zugehörigkeit, fördert die Einsatzbereitschaft und Gesundheit.

Zielgruppe

- Mitarbeitende im Zugbegleitdienst, Gastronomie, Triebfahrzeugführer
- Zielgruppe wird über Workshops in die Gestaltung eingebunden → Identifikation

Nachhaltigkeit

- Wir achten auf Nachhaltigkeit in der Beschaffung und Haltbarkeit des Mobiliars.
- Und sorgen mit einem Reinigungs- und Instandhaltungskonzept sowie Einbindung der Mitarbeitenden für den langen Erhalt.

Das Serviceteam der S-Bahn München
Selbstorganisiertes Arbeiten im operativen Bereich

Beschreibung

- Das Serviceteam (Prüfdienst) der S-Bahn München organisiert sich selbst.
- In Teams von 5-9 Personen organisieren und disponieren sich die Prüfenden der S-Bahn München selbstständig in Eigenverantwortung. Dabei stehen die Bedürfnisse des Fahrgastes im Mittelpunkt. So unterstützt der Prüfdienst bei der Reisendenlenkung, dem Qualitätsniveau ebenso wie als Automatenguide oder bei individuellen Anliegen unserer Fahrgäste.

Handlungsbedarf

- Der volatile Betrieb, die vielfältigen Fahrgastbedürfnisse sowie die Diversität unserer Mitarbeitenden verlangen nach innovativen Strukturen der Zusammenarbeit.
- Das Berufsbild verlangt nach Bindungsmöglichkeiten und mehr flexiblen Lösungen.
- Das Bild der S-Bahn München (damit auch der DB) soll durch die persönliche Komponente im Image positiv unterstützt werden.

Zielsetzung

- Wirtschaftlichkeit der Abteilung
- Wirksamkeit der Abteilung im Regel- und Störbetrieb am Fahrgast signifikant erhöhen
- Wertschätzung der zahlenden Fahrgäste und ggf. Mehrwertleistungen erleben
- KPI Kundenzufriedenheit steigern
- Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung
- Senkung Krankenstand und Fluktuation

Vorgehensweise

- Ein vorgegebener Rahmen legt die Grenzen und Freiräume fest.
- Die Teams werden von Beginn an und nach der Transformation aktiv begleitet.
- Netzwerke und Vernetzungen sichern eine teamübergreifende Ergebnisorientierung.
- Ideen und Entwicklungen werden durch die Mitarbeitenden und Netzwerke projektiert und dann in einen Standard gebracht.

Rahmen-bedingungen für Zusammenarbeit und Führung

© DB AG / Christian Bedeschinski

In der Arbeitswelt des modernen Normals, die sich souverän, robust und resilient durch die VUCA-Welt navigiert, sind Teams wichtig, die gut und vertrauensvoll zusammenarbeiten, kollegial miteinander umgehen sowie fachlich und persönlich verbunden sind.

Führungskräfte verstehen sich als Beziehungsarbeiter und investieren „Führungszeit“, um verlässliche Arbeitsbeziehungen aufzubauen, die aufeinander bezogene Kommunikation anzustoßen und Prozesse, in denen Ideen und Innovationen gedeihen, moderieren und als Coach begleiten. Dann wird aus Ko-Operation auch Ko-Kreation.

Wie digitale Anwendungen aus dem Microsoft-Portfolio, budgetäre Entscheidungsspielräume und Formen der Selbstorganisation dabei unterstützen, lesen Sie in diesem Kapitel.

Communitymanagement im Triebfahrzeugführerbereich bei DB Fernverkehr

Beschreibung

- Im ersten Quartal 2023 sind drei Arbeitsplätze für Communitymanager:innen geschaffen worden, die unsere Triebfahrzeugführer:innen unterstützen.
- Die Communitymanager:innen sind mittlerweile bundesweit an allen Standorten vertreten. Dabei fokussieren sich die Communitymanager:innen auf:
  - Förderung und Strukturierung der Standortkommunikation
  - Raum für Austausch schaffen
  - Change-Prozesse begleiten

Zielsetzung

- Communitymanager:innen fangen zukünftige Bedürfnisse aller Mitarbeitenden auf und fördern eine konstruktive Zusammenarbeit.
- Communitymanager:innen bringen unsere Tf zusammen und schaffen den Raum für zwischenmenschliche Begegnung.
- Das Verständnis für aktuelle Entwicklungen und Entscheidungen wird gefördert und die Möglichkeit zur Partizipation wird gegeben.

Zielgruppe

- Triebfahrzeugführer:innen

Handlungsbedarf

- In einem konzerninternen Bericht wurde u. a. festgestellt, dass Potenziale in der fristgerechten Abarbeitung der Aufträge existieren, sich die operativen Mitarbeitenden durch die gültigen Prozesse zunehmend fremdgesteuert fühlen und sich die Unzufriedenheit erhöht.

Sprachbarrieren mit Microsoft Teams überwinden bei DB Services

Beschreibung

- Vor allem in operativen Bereichen und in bestimmten Tätigkeiten (hier am Beispiel Fahrzeugreinigung) besteht ein hoher Anteil an ausländischen Mitarbeitenden (Vielzahl unterschiedlicher Nationalitäten).
- Die Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden oder im Team untereinander ist aufgrund vorhandener Sprachbarrieren z. T. nicht möglich oder erschwert und erfolgt überwiegend noch analog, d. h. ohne digitale Unterstützung bei großer Führungsspanne und Führung auf Distanz.

Zielgruppe

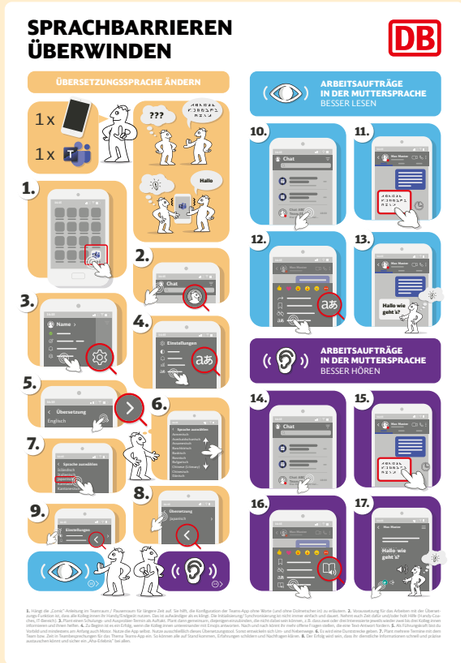
- Mitarbeitende mit Sprachbarriere aufgrund fehlender Deutschkenntnisse und im Einzelfall mit Leseschwäche.

Nachhaltigkeit

- Durch die Nutzung der Übersetzungsfunktion (Lesen und Hören; Leseschwäche kann mit der Hörfunktion im Plastischen Reader überwunden werden) wird zugleich die Nutzung der dienst-lichen Endgeräte und eine effizientere Arbeitsweise gefördert.
- Eine vitale, schnelle und barrierefreie Kommunikation führt zu einer höheren Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung.

Handlungsbedarf

- Vorhandene Sprachbarrieren können zu Wissenslücken, Missverständnissen und Fehlinterpretationen führen, z. B. werden Arbeitsanweisungen nicht verstanden, kurzfristig erforderliche Absprachen sind nicht möglich oder Mitarbeitende fallen durch Prüfungen.



Kommunikation der Teams stärken
bei DB Immobilien

Beschreibung

- Für virtuelle oder an verschiedenen Orten arbeitende Teams ist es eine besondere Herausforderung, ein Wir-Gefühl und einen guten Austausch innerhalb des Teams und darüber hinaus zu schaffen.

Handlungsbedarf

- Teams brauchen Meetingformate für informellen Austausch, Wissensaustausch und Teamaktivitäten sowie wiederkehrende Austauschtermine mit Schnittstellenpartner:innen.

Zielsetzung

- Begegnung bewusst gestalten: Im virtuellen Raum und auch im Büro, mit unterschiedlichen Formaten wie z.B. einem gemeinsamen Start in den Tag, Wissenstransfer-Zeit, After-Work-Events etc.

Zielgruppe

- Teams, die zumindest Teile ihrer Tätigkeit in Bürogebäuden ausführen.

Nachhaltigkeit

- Die Pflege und Entwicklung von Arbeitsbeziehungen stärkt den sozialen Zusammenhalt und fachlichen Austausch im Unternehmen.

© Sebastian Dorkery/Kinzo

Coachende Haltung in der Personalberatung
bei DB JobService

Beschreibung

- Etablierung einer Coaching-Kultur bei DB JobService für den lösungsorientierten Umgang mit den Konzerngesellschaften und ihren Mitarbeitenden.
- Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts für den Aufbau und die stetige Weiterentwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von coachender Haltung und Coaching in der (Personal-)Beratung .
- Professioneller Einsatz von Coaching und gelebter Coachinghaltung auf Basis von Lösungsorientierung, Selbstverantwortung, Feedback, Empathie, Fragen und aktivem Zuhören.

© chika.milan – stock.adobe.com

Zielsetzung

- Coachende Haltung etablieren und leben
- Verbessertes Eingehen auf individuelle Bedürfnisse in den DB Unternehmen
- Verstärkte Nutzung von Coaching-Methoden in allen Leistungen von DB JobService

Zielgruppe

- Führungskräfte, HR und alle Mitarbeitenden in den DB Unternehmen
- Intern DB JobService (Coaches, Führungskräfte, alle Mitarbeitende)

Handlungsbedarf

- Bedarf an individueller, situationsbezogener Beratung der DB Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden in Veränderungsprozessen und weiteren schwierigen Thematiken.
- Forderung nach maximaler Flexibilität bei der Erarbeitung konkreter Lösungswege.
- Klare und empathische Kommunikation auf Augenhöhe durch alle Beteiligten und auf allen Ebenen der internen und externen Zusammenarbeit als wesentlicher Faktor.
- Notwendigkeit von Reflexion und Anpassungsfähigkeit der eigenen Arbeit und Haltung an aktuelle Erfordernisse.

Vorteile und Nutzen

- Positiver Einfluss auf:
  - Vermittlungen
  - Kundenzufriedenheit in Transformationsprojekten und im BEM
  - interne Zusammenarbeit und
  - Mitarbeitendenzufriedenheit

Facilitation
bei DB Training

Beschreibung

- Facilitation ist mehr als Prozessbegleitung – es ist die Kunst, Menschen durch Haltung, Struktur und Vertrauen zur Mitgestaltung zu befähigen und Räume für Dialoge zu öffnen. Der Facilitator agiert neutral, stellt kraftvolle Fragen, schafft Sicherheit im Umgang mit Unsicherheit und fördert durch Visualisierung kollektives Denken. In Zeiten komplexer Veränderung braucht es nicht nur Steuerung, sondern Räume für echte Beteiligung.
- Facilitation verankert genau das im Alltag – durch Methoden, Rituale und eine Haltung, die davon ausgeht: Die Gruppe trägt die Lösung bereits in sich.

Zielsetzung

- Facilitation als Haltung in Teams verankern
- Räume für echte Co-Creation erschaffen
- Eine facilitative Haltung und Vorgehensweise unterstützt Menschen in ihrer Führungsrolle.

Zielgruppe

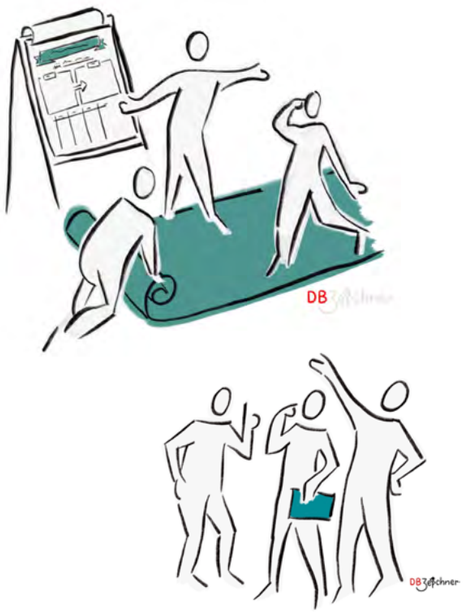
- Teams mit hoher Eigenverantwortung, Führungskräfte, die partizipativ führen möchten
- Menschen, die das Wissen der Vielen bewusst einbeziehen und nutzen möchten.

Handlungsbedarf

- Bedarf an neuer Kultur und Co-Creation
- Wunsch nach einer anderen Haltung statt reiner Methodenanwendung
- Transformation gemeinsam zu gestalten

Vorteile und Nutzen

- Förderung echter Mitgestaltung und Reflexion durch wirksame Fragen
- Stärkung der Selbstorganisation durch Haltung statt Vorgabe
- Klarere Kommunikation, bessere Ergebnisse durch Visualisierung, Rituale und Diversität der Perspektiven
- Entwicklung von Denk- und Arbeitsräumen, die Innovation und Partizipation ermöglichen
- Unterschied zur klassischen Prozessbegleitung: Facilitator moderiert nicht nur, sondern aktiviert und befähigt



© #dbzeichner

„Salz & Pfeffer-Katalog“
bei DB Fernverkehr

Beschreibung

- Der „Salz & Pfeffer-Katalog“ zielt auf die effektive Umsetzung der Instrumente zur Leistungssteuerung und verknüpft diese mit klaren Konsequenzen für positives wie negatives Verhalten.
- Enthält ein Booklet (Handlungshilfe und Anleitung im konkreten Anwendungsfall) und einen SharePoint (Inspiration und Materialien) für gute Leistungssteuerung.

Vorteile und Nutzen

- Klares Verständnis über Leistungserwartung im Team
- Weniger „Schlechtleistung im Team“
- Mehr Wertschätzung für gute Arbeit
- Zufriedenere Mitarbeiter:innen
- Bessere Ergebnisse

Zielsetzung

- Leistung wird konsequent gesehen und beurteilt und entsprechend belohnt bzw. sanktioniert. So wird die Motivation der Mitarbeitenden und die Lust auf Leistung gefördert. unterstützt.

Zielgruppe

- Führungskräfte aller Ebenen

Handlungsbedarf

- Vom Onboarding bis zum Austritt – Arbeitsleistung muss gesteuert werden.
- Leistungssteuerung hat einen relevanten Einfluss auf unsere Ergebnisse und die MA-Zufriedenheit.
- Auch die Mitarbeitenden wünschen sich Verlässlichkeit und konsequente Reaktionen von ihrer Führungskraft.

Wertschätzende Führung
bei der DB InfraGO

Beschreibung

- Wo immer wir zusammenarbeiten: Wertschätzung ist das, was uns am stärksten motiviert und was uns schmerzt, wenn es fehlt. Wertschätzung hat dabei viele Facetten, sie reicht von guten Arbeitsbedingungen, angemessener Bezahlung bis zum konkreten Umgang miteinander. Führungskräfte sind wichtige Vorbilder, wenn es um ein wertschätzendes Miteinander geht, aber auch jede:r Mitarbeitende kann und sollte sich dafür einsetzen.

Handlungsbedarf

- Um wertschätzendes Miteinander im Arbeitsalltag zu stärken haben wir eine Impuls- und Methodensammlung angelegt, die dabei helfen soll, ohne großen Aufwand Wertschätzung tagtäglich zu praktizieren. Dabei geht es vor allem um schnell umsetzbare Tipps und Ideen, die mit minimalem Aufwand und großer Wirkung angewendet werden können.

Zielsetzung

- Eine wertschätzende Kultur zu stärken, die zu einem toleranten, chancengleichen und respektvollen Miteinander beiträgt.

Zielgruppe

- alle Führungskräfte der DB InfraGO

Vorteile und Nutzen

- jederzeit abrufbar in Onlineversion
- Printversion ebenfalls vorhanden

Notizen

Teilen und Lernen

Die Bereitschaft und Offenheit, Neues zu lernen geht mit der Digitalisierung Hand in Hand. In einer Arbeitswelt im Umbruch sind deshalb Lernen und Wissen teilen inhärenter Bestandteil von modernem Arbeiten. Innovationsgetriebene Organisationen haben verstanden: Wissen darf nicht in den Silos stecken bleiben. Mitarbeitende werden ermutigt, ihre eigenen Lernpfade zu erkunden und neue Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die über ihre aktuellen Aufgaben hinausgehen. Digitale Lernangebote demokratisieren den Zugang zu Informationen und Wissen.

Tauchen Sie in diesem Kapitel ein in Wikis und Lernwochen, Zeit für selbstbestimmtes Lernen und gut ausgestattete Lernräume sowie den Nutzen von Citizen Development und die Möglichkeiten von App-unterstützten Gemba-Walks.

© DB AG / Christian Bedeschinski

Citizen Development
bei DB InfraGO

Beschreibung

- Citizen Development ermöglicht es, dass Fachbereichsmitarbeitende ohne IT-Hintergrund selbst Digitalisierung vorantreiben.
- Genutzt werden dazu Low-Code-Technologien wie die MS Power Platform, die durch vorgefertigte Komponenten und grafische Programmierung einen leichten Einstieg in die Anwendungsentwicklung und Prozessdigitalisierung bietet.
- Aufbau und Etablierung eines zentralen Clusters of Excellence zur Unterstützung der Fachbereiche bei der Nutzung der Power Platform.
- Aufbau einer Community für die Citizen Developer.

Handlungsbedarf

- Aufbau und Etablierung eines zentralen Clusters of Excellence
- Durchführung von Enablement-Veranstaltungen (Webinare, Trainings, Sprechstunden)
- Bereitstellung einer zentralen Infrastruktur für Anwendungen im Bereich der professionellen Nutzung
- Support für Digitalisierungsvorhaben in den Fachbereichen insbesondere im Bereich der professionellen Nutzung durch Pair-Programming, Code Reviews, gemeinsame Deployments und Beratung zur Einhaltung der Goveranance-Richtlinien

Zielsetzung

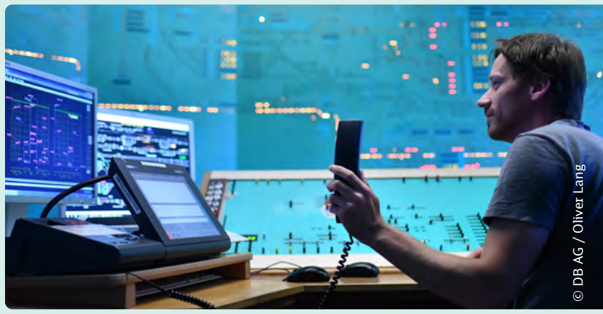
- Befähigung der Fachbereiche, Anwendungen und Prozessdigitalisierungen selbstständig zu entwickeln
- Erhöhung der Digitalisierungsquote insbesondere im Bereich kleinerer und mittlerer Anwendungen
- Heben von Synergien und Sicherstellen der Compliance
- Reduzierung von Schatten-IT durch Bereitstellen einer zentralen Infrastruktur

Vorteile und Nutzen

- Erhöhung der Digitalisierungsquote
- Schnellere time2market der entwickelten Anwendungen durch den Support von professionellen Entwicklern aus dem Cluster of Excellence
- Höhere Datenqualität und Prozesskonformität in den FB
- Reduzierung der Arbeitsaufwände in den Fachbereichen durch digitalisierte Prozesse

Zielgruppe

- Interessierte Kolleg:innen aus allen Bereichen der DB InfraGO, die die Digitalisierung selbst in die Hand nehmen wollen.



Gemba Walks digital mit Hilfe von MS Power Apps bei DB InfraGO

Beschreibung

- Die Gemba Apps sind Applikationen zur unmittelbaren Erhebung von Informationen auf ShopFloor Ebene mittels Checklisten und dient der Beschleunigung von KVP-Prozessen im Unternehmen.
- Zusammenspiel von zwei Power Apps inkl. Dashboard zur digitalen Dokumentation von Prozessverbesserungen
- Dashboard als zentrale Übersicht der Beobachtungen und Maßnahmen

Handlungsbedarf

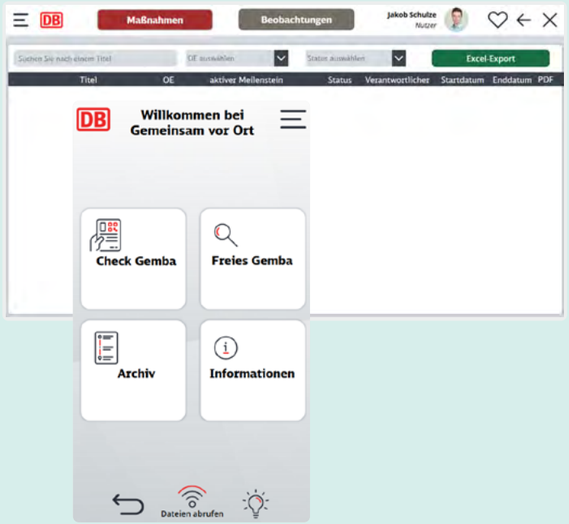
- Die analoge Dokumentation von Gemba Walks (ein Format aus dem LEAN bzw. Performance Management, bei dem Arbeitsabläufe durch Beobachtungen und Gespräche vor Ort verbessert werden) in der Produktion ist aufwändig.
- Händische Dokumentation von Gemba Walks in Papierformularen
- Übertragung in Excel und Zuordnung von Fotos aufwändig und fehleranfällig
- Durch Ablage vieler PDF-Dokumente kein Gesamtüberblick zu Problemen, umgesetzten Maßnahmen und Verantwortlichkeiten

Vorteile und Nutzen

- Einfache Dokumentation vor Ort in der App übers mobile Endgerät
- Mehr Klarheit zu Maßnahmen und Verantwortlichkeiten durch Checkliste, Kommentarfelder und Fotos
- Zentrale Sammlung aller Probleme und Maßnahmen für Besprechungen und übergreifende Auswertungen
- Vereinfachung von Best Practice Austauschen

Zielgruppe

- Führungskräfte in der Operativen sowie Administrativen



© Digitales Produktionssystem, Maintain4Infrastructure, DB InfraGo

PMwiki Infrastrukturprojekte
bei DB InfraGO

Beschreibung

- Zentrale und überregionale Anlaufstelle für Fach- und Erfahrungswissen rund um das Projektmanagement von Infrastrukturprojekten
- Wissenssammlung, welche von Kolleg:innen für Kolleg:innen betrieben wird und mit praxisnahen Beiträgen ein Begleiter durch den Projektalltag darstellt
- Nachschlagewerk als Plattform, auf der Wissen geteilt wird

Handlungsbedarf

- Es existierte eine Vielzahl an Wissenssammlungen auf unterschiedlichen Plattformen, die spezielle Teilbereiche des Projektmanagements in Infrastrukturprojekten abdeckten.
- Unvollständigkeit, geringe Bekanntheit, Zugriffsbeschränkungen und unregelmäßige Aktualisierung führen häufig zu Frustration, Fehlern und vermeidbarem Rechercheaufwand.

Zielsetzung

- Verteiltes Wissen an einem Ort bündeln und damit die überregionale Speicherung sowie Vernetzung von Informationen & Wissen ermöglichen
- Gespeicherte Informationen & Wissen jedem Mitarbeitenden einfach zugänglich machen

Zielgruppe

- Projektmitarbeitende in Infrastrukturprojekten

Nachhaltigkeit

- Seit 2020 kontinuierlich wachsende Wissenssammlung mit 170 veröffentlichten Fachartikeln (Stand 06/2025) sowie rund 400 Usern/Tag
- Ermöglicht individuelles Lernen & das Teilen von Wissen – zeit- und ortsunabhängig

Projekt trifft Wissen
Lernwoche für Infrastrukturprojekte bei DB InfraGO

Beschreibung

- Digitaler Wissens- & Erfahrungsaustausch
- Aus den Projekten für die Projekte
- Fahrweg & Personenbahnhöfe gemeinsam für DB InfraGO AG

Handlungsbedarf

- Noch mehr Kolleg:innen dazu bewegen ihr wertvolles Erfahrungswissen zu teilen
- Bewusstsein für die Wertigkeit des Wissens und der Erfahrungen schaffen und herausstellen

Zielsetzung

- Förderung des überregionalen Wissens- und Erfahrungsaustauschs zwischen Projektmitarbeitenden niedrigschwellig ermöglichen
- Erfolgreiche Umsetzung von Infrastrukturprojekten unter Berücksichtigung der Erfahrungen Dritter

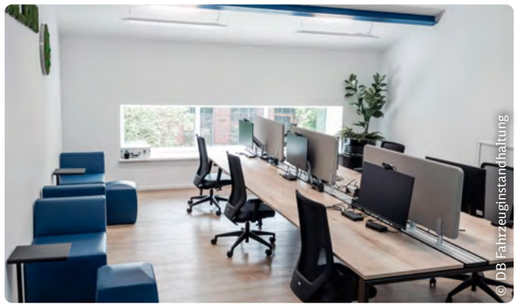
Zielgruppe

- Projektmitarbeitende aus den Infrastrukturprojekten in den Regionen, Großprojekten und der Zentrale

Nachhaltigkeit

- Rahmen für aktuellen Austausch; 3. Ausgabe in 09/25
- Ermöglicht individuelles Lernen
- Fördert fortlaufenden Austausch
- Vorbild für andere Ressorts

LERN_RAUM
bei DB Fahrzeuginstandhaltung



Beschreibung

- Flexible Arbeits- und Lernumgebungen
- Ausgestattet mit anpassbarem Mobiliar und digitaler Technik

Handlungsbedarf

- Schaffung und Gestaltung moderner Lern- und Arbeitsumgebungen
- Fundament für eine selbstlernenden Organisation
- Zugang zu neuen Lernformaten zu gewähren

Vorteile und Nutzen

- Ermöglichen verschiedenster Lernformate wie Präsenz-, Onlinetrainings oder Unterweisungen, Baureihenschulungen bis hin zu Sicherheitsschulungen

Zielsetzung

- In jedem Werk der DB Fahrzeuginstandhaltung innovative LERN_RÄUME zu schaffen, für individuelles Lernen als auch die Förderung kollaborativem Arbeiten.

Zielgruppe

- Digitaler, Präsenz und Kreativ_Raum für alle Mitarbeitende der DB Fahrzeuginstandhaltung

„Lernräume ermöglichen unseren Mitarbeiter:innen, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich und schnell zu erweitern. Wenn sie flexibel und zugänglich gestaltet werden, haben alle auch die Möglichkeit, sich zu den für sie passenden Zeiten und Orten weiterzubilden.“

Ramona Grün
Geschäftsführerin Personal

„Indem wir LERN_RÄUME für unsere Mitarbeiter:innen schaffen, legen wir das Fundament für eine Kultur des Lernens, die unsere Organisation zukunftsfähig macht. Wir investieren in unsere gemeinsame Zukunft, um die Lernarchitektur des digitalen Zeitalters zu gestalten.“

Nicole Koyro
Leiterin Personalentwicklung, Change Management und Qualifizierung

Gesundheit und Wohlbefinden

Gesundheit hat sich als Fundamentalwert tief in unserem Bewusstsein verankert und liegt längst nicht mehr ausschließlich in der Verantwortung des Einzelnen, sondern hat sich ein ganzheitliches Verständnis erobert. Nicht umsonst schreibt das Zukunftsinstitut „Gesundheit ist HR“[1] und sieht weitreichende Implikationen für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Gesunde Arbeitskräfte, die sich wohlfühlen, liegen im Verantwortungsbereich der Organisation, sind in ihrem Menschenbild verankert und können ein entscheidender Wettbewerbsfaktor sein.
Die Deutsche Bahn, als fürsorgliche Arbeitgeberin, bietet ein breites Portfolio an Maßnahmen, die weit über gesundes Essen in den Casinos und höhenverstellbare Schreibtische hinausgehen.

Tauchen Sie in diesem Kapitel in den DB-Gesundheitskosmos ein und lernen Sie Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, kreative Kommunikationskonzepte und außergewöhnliche Hilfsmittel kennen, die die Arbeitsbedingungen von Mitarbeitenden signifikant verbessern und so zur Gesunderhaltung beitragen.

[1]Quelle: u. a. Zukunftsinstitut (www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrend-gesundheit)

© DB AG / Christian Bedeschinski

Exoskelette bei DB Fahrzeuginstandhaltung

© DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH

Beschreibung

- Teilweise sehr anstrengende Tätigkeiten im Redesign- und Reparatur-Tagesgeschäft, die durch Exoskelette erleichtert werden können.
- Exoskelette werden ständig neu- und weiterentwickelt.

Handlungsbedarf

- Steigendes Durchschnittsalter der Mitarbeitenden.
- Gesundheitsbewusstsein der Kolleg:innen gestiegen.
- Hoher Krankenstand durch Muskel-Skelett-Erkrankungen.

Zielsetzung

- Unterstützung der Kolleg:innen bei körperlich anstrengenden Arbeiten.
- Entlastung bei Zwangshaltungen und einseitig belastenden Tätigkeiten.
- Test neuer Systemen um Lösungen für sämtliche Anwendungsfälle anbieten zu können.

Zielgruppe

- Alle Mitarbeitenden der Fahrzeuginstandhaltung

Nachhaltigkeit

- Langfristig Reduzierung der Krankheitstage.
- Wertschätzung gegenüber Mitarbeitenden.

Resilienz@Work bei DB Fernverkehr

Beschreibung

- Resilienz@Work ist ein E-Tool im Selbstlernformat.
- In 10 Kapiteln erleben die Mitarbeitenden über 3 Monate hinweg persönliche Verhaltensoptimierung und stärken ihre Resilienz (mentale Widerstandsfähigkeit).
- In moderierten Austauschformaten wird das Selbsterlernte vertieft und ergänzt.
- Das Programm stellt durch Lernnuggets eine nachhaltige Auseinandersetzung mit dem Thema sicher.

Handlungsbedarf

- Psychische Belastungen sind einer der häufigsten Gründe für lange Ausfallzeiten.
- Anhaltender Trend von steigenden psychischen Belastungen und Ausfallzeiten.
- Wissenschaftliche Bestätigung: „resiliente“ Menschen gehen besser mit Stress, Veränderungen und belastenden Situationen um und werden durch Belastungen weniger krank.

Zielsetzung

- Steigerung der Resilienz bei Mitarbeitenden.
- Nutzung des aktuellen Konsumtrends „on demand“ (vgl. Youtube, Netflix etc.).

Zielgruppe

- Administrative Mitarbeitende und Führungskräfte
- Operative Mitarbeitende und Führungskräfte

© DB AG / Dominic Dupont

Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement bei DB InfraGO

Beschreibung

- Das ganzheitliche Betriebliche Gesundheitsmanagement der DB InfraGO beschreibt ein einheitliches Vorgehen zur Findung bedarfsorientierter und zielgruppengerechter Arbeitsplatzprogramme durch ein zielgerichtetes Steuern mithilfe des Management-Zyklus.

Handlungsbedarf

- Das hohe Durchschnittsalter der Mitarbeitenden und eine angespannte Arbeitsmarktsituation erfordern Maßnahmen, die die Arbeitsfähigkeit langfristig sichern und die Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung zielgerichtet, arbeitsplatzbezogen und messbar steigern.

Zielsetzung

- Gesundheit ist als Wert in der Unternehmenskultur verankert.
- Die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden ist langfristig sichergestellt.
- Die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden ist gesteigert.
- Die Mitarbeiterbindung wird erhöht und Frühfluktuation verhindert.

Zielgruppe

- Alle Mitarbeitenden und Führungskräfte der DB InfraGO

Nachhaltigkeit

- Über die kontinuierliche Evaluation und Verbesserung im Sinne eines Managementzirkels wird ein nachhaltiger Nutzen für die DB InfraGO erreicht.

B G M #GESUND VERNETZT

DB E.C.O. Resilienzprogramm

Beschreibung

- Zwölf Kolleg:innen aus dem Unternehmen wurden speziell qualifiziert, um Themen rund um mentale Gesundheit und Stressbewältigung praxisnah und wirkungsvoll zu begleiten.
- Wir bieten individuelle und teambezogene Unterstützung: vertrauliche Einzelberatungen und Coachings, Workshops und Vorträge.

Handlungsbedarf

- Zunehmende Komplexität und Dynamik im Arbeitsalltag führen zu mentaler Überlastung.
- Vermehrte psychische Belastungen: Immer mehr Mitarbeitende erleben Erschöpfung, innere Anspannung und Überreizung.
- Gefahr der Entgrenzung von Arbeit- und Privatleben durch Homeoffice.

Zielsetzung

- Stärkung der Stressresistenz und Förderung der mentalen Gesundheit: Mitarbeitende lernen, mit Druck und Herausforderungen gelassener und gesünder umzugehen.
- Steigerung von Motivation, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit im Job.
- Schutz vor Stress- und Burnout-Erkrankungen: Mitarbeitende lernen, Belastungen frühzeitig zu erkennen und gesund zu bewältigen.
- Stärkung einer gesunden Unternehmenskultur: Resiliente Mitarbeitende tragen zu einem leistungsfähigen, unterstützenden und zukunftsorientierten Arbeitsumfeld bei.

Zielgruppe

- Alle Mitarbeitenden der ECO-Group

© candy1812 – stock.adobe.com

ISA von Deep Care bei DB InfraGO
Work Smart. Stay Healthy.

Beschreibung

- Der Intelligente Sitzassistent (ISA) ist ein persönlicher Gesundheitscoach am Arbeitsplatz. Er unterstützt die Nutzer:innen direkt am Schreibtisch in den Bereichen Bewegung, Ergonomie und Erholung – für mehr Wohlbefinden und ein gesundes, dynamisches Arbeiten im Büroalltag.

Handlungsbedarf

- Im Rahmen einer Feinanalyse der Arbeitsbedingungen von Fahrdienstleiter:innen wurde deutlich, dass unergonomsiche Sitzgewohnheiten und Bewegungsmangel ein relevantes Thema darstellen.
- Auf der Suche nach einer nachhaltigen, digitalen Lösung entstand der Kontakt zu DeepCare. Der Intelligente Sitzassistent (ISA) wurde daraufhin in mehreren Kurz- und Langzeitpiloten unter realen Arbeitsbedingungen getestet.
- Das durchweg positive Feedback der Teilnehmenden bildete die Grundlage für die Entwicklung und Umsetzung eines dauerhaften Regelangebotes.

© deepcare GmbH, 2025

Zielsetzung

- Der Intelligente Sitzassistent (ISA) kombiniert künstliche Intelligenz und modernste Sensortechnologie, um die Gewohnheiten der Nutzer:innen im Tagesverlauf zu erfassen. Auf dieser Basis gibt er zum passenden Zeitpunkt gezielte Empfehlungen zur Verbesserung von Körperhaltung, Bewegungsverhalten, Erholung und Flüssigkeitsaufnahme – für ein gesünderes Arbeiten im Büroalltag.

Zielgruppe

- Alle Mitarbeiter:innen mit Büroarbeitsplatz.

Nachhaltigkeit

- ISA hat sich als effektives Hilfsmittel erwiesen, um gesunde Mikrogewohnheiten im Arbeitsalltag zu etablieren, die langfristig zu mehr Gesundheit und Schmerzfreiheit beitragen.
- Das Gerät ist komplett offline, erkennt keine Personen und speichert sämtliche Daten ausschließlich lokal. Die volle Kontrolle über alle Informationen bleibt jederzeit gewährleistet – eine Löschung der Daten ist jederzeit möglich.

Impressum

Herausgeberin
Deutsche Bahn AG
Beschäftigungsbedingungen und Sozialpolitik (HB)
Potsdamer Platz 2
10785 Berlin

Redaktion
Dr. Bettina Munimus, Carolin Best, Robert Gahren

Gestaltung
DB InfraGO AG
Inhouse Agentur für Konzeption und Kreation

Titelfoto
Filip - stock.adobe.com

Änderungen vorbehalten
Einzelangaben ohne Gewähr
Stand Oktober 2025