



## Abstract

Angelika Weil  
DB AG,  
Leiterin Grundsätze Führungskräfteentwicklung

Bernd Sülz  
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH,  
Geschäftsführer Personal

### Beschäftigungschancen 50plus - ein Erfahrungsbericht der Deutschen Bahn AG

Wie kann die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter/innen mit Blick auf fachliche und überfachliche Qualifikationen langfristig für das Unternehmen gesichert werden? Auf welche Weise können alle Beschäftigten frühzeitig dafür sensibilisiert werden, sich ganzheitlich gesund zu halten?

Die Deutsche Bahn AG stellt sich nicht nur diesen Herausforderungen, sondern richtet ihre Personalstrategie daran aus. Zehn themenorientierte HR-Initiativen sind die Antwort der DB AG.

Zentral ist dabei die HR-Initiative „Erfahrung DB“. Sie erarbeitet Maßnahmen, die die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft älterer Mitarbeiter während der gesamten Unternehmenszugehörigkeit erhalten. Flankierend wurde das Leistungsinstrument „Mitarbeitergespräch“ bereits lebensphasenorientierter gestaltet. In gleicher Weise wird das Qualifizierungsportfolio fort entwickelt, ebenso der systematische Wissenstransfer, um nur einige Beispiele zu nennen.

Übergreifendes Ziel der HR-Initiative „Erfahrung DB“ ist es, einen mentalen Wandel und Paradigmenwechsel bei Mitarbeitern, Führungskräften und Interessenvertretungen – weg von der jahrelangen Frühverrentung - zu initiieren. Kommunikation ist dabei der Schlüssel. Über verschiedene Medienkanäle gilt es Irrtümer und Vorurteile auszuräumen und Mitarbeiter und Führungskräfte auf längere Beschäftigungszeiten vorzubereiten.