



Stiftungsfamilie BSW & EWH

„Gemeinsam sind wir stärker“

Interview mit **Siegfried Moog**, Vorsitzender des Geschäftsführenden Vorstands der Stiftungsfamilie BSW & EWH, Frankfurt am Main



STIFTUNGSFAMILIE
BSW & EWH

Seit einem Jahr ist Siegfried Moog als Vorsitzender Geschäftsführender Vorstand an Bord der Stiftungsfamilie: Zum 1. August 2020 hatte er das Ruder von Margarete Zavoral übernommen – mitten in der Corona-Pandemie. Gemeinsam mit Finanzvorstand Danilo Zanotti und dem gesamten Team hat er die Stiftungen BSW und EWH durch stürmische Zeiten gebracht, die durch Kurzarbeit und monatelange Schließungen der stiftungseigenen Hotels und Ferienwohnungen geprägt war. Auch die ehrenamtlichen Aktivitäten mussten ruhen. Seit Juni wird der Betrieb wieder hochgefahren, dürfen persönliche Begegnungen – immer noch unter aller Vorsicht – stattfinden. Dies ist für die Arbeit der Stiftungsfamilie von ganz entscheidender Bedeutung: im sozialen Bereich wegen der intensiven Betreuung und Beratung der Menschen, die in persönlichen Notlagen sind, im Reisebereich, um endlich wieder bezahlbaren Urlaub möglich zu machen, und im Vertrieb, um Mitglieder zu werben.

Wir haben mit Siegfried Moog über sein erstes Jahr im neuen Handlungsumfeld gesprochen und ihn zur Zukunft der traditionsreichen Stiftungsfamilie befragt.

Deine Bahn: Herr Moog, wie haben Sie die letzten Monate erlebt?

Siegfried Moog: Das ist eine gute Frage und meine spontane Antwort ist: verblüffend gut. Selbstverständlich hat sich unser aller Lebenssituation durch die Pandemie teilweise sogar maßgeblich verändert. Ich gebe zu, dass ich im März vergangenen Jahres nicht mit einer solch langen Zeitspanne des Social

Distancing gerechnet hatte. Mir sind der persönliche Kontakt zu Menschen und ein Miteinander auf Augenhöhe sehr wichtig – dies ist auch der Kern der Stiftungsfamilie: dass wir gemeinsam agieren, gemeinsam den Herausforderungen des Lebens begegnen; dass wir denjenigen helfen, die Unterstützung benötigen, und nicht zuletzt auch eine gute, für alle gewinnbringende Zeit haben.

Ich bin in der Stiftungsfamilie herzlich willkommen geheißen worden und habe motivierte Kolleg*innen kennengelernt, die optimistisch nach vorne blicken – insbesondere im Reisebereich nicht ganz einfach, und

unsere Teams vor Ort waren nahezu ausgehungert nach ihren Gästen. Ich bedanke mich herzlich bei unseren Mitarbeiter*innen in den 12 Hotels und 300 Ferienwohnungen für ihre Loyalität und ihr Durchhaltevermögen! Auch die Kolleg*innen im Vertrieb und der Betreuung blicken auf eine anstrengende Zeit ohne direkten Kontakt zu den Förderern und Spendern beziehungsweise denen, die es werden wollen – und nicht zuletzt unser Ehrenamt, das auf das gesellige Miteinander verzichten musste. Das war nicht einfach, für keinen von uns; jedoch habe ich auch hier viel Optimismus erlebt.

Außerdem haben wir die Digitalisierung vorangetrieben und gemerkt, dass virtuell doch deutlich mehr möglich ist, als wir es bisher auf dem Schild hatten – sogar auf einer persönlichen Ebene. Ich will es nicht gut reden, aber vielleicht sind wir durch diese Zeit sogar ein wenig enger zusammengerückt. Jedoch liegt noch einige Arbeit vor uns, aber ich bin mir sicher, dass wir das gemeinsam schaffen werden.

Was ist Ihnen als Personaler besonders wichtig?

Ohne Frage eine nachhaltige Personalpolitik, denn Nachhaltigkeit spielt bei uns in der Stiftungsfamilie eine große Rolle: Ich bin stolz darauf, dass wir alles dafür getan haben und weiterhin tun werden, um unsere Teams in den Hotels und Ferienwohnungen als fairer Arbeitgeber zu unterstützen – und das wird uns mit treuen Mitarbeitenden belohnt. Gerade in der Reisebranche kann es knallhart zugehen: Besonders die Angestellten auf dem freien Reisemarkt haben unter der Pandemie deutlich gelitten und viele haben ihren Job verloren. Auch an uns sind die letzten Monate wirtschaftlich natürlich nicht spurlos vorbeigegangen: Durch die Schließungen haben wir keine Einnahmen aus dem Reisegeschäft erzielen können, die wir unter anderem auch dazu brauchen, um Menschen in Not zu unterstützen. Im Gegenteil wurde ein großer Teil der Rücklagen aufgebraucht. Unterm Strich aber sind wir durch die Hilfen der Bundesregierung noch mit einem blauen Auge davongekommen.

Besonders stolz bin ich darauf, dass wir seit dem Frühjahr allen Mitarbeitenden in der Stiftungsfamilie ein Handy zur Verfügung stellen konnten und damit die Anbindung ans gesamte Kollegium. Durch unsere deutschlandweiten Standorte sind wir fast überall vor Ort im Einsatz, was den direkten Austausch untereinander bis dato nicht so ganz einfach gemacht hat. Und ohne flächendeckende Kommunikation auch intern geht es aus meiner Sicht nicht. Wir arbeiten mittlerweile viel mit MS Teams, und Danilo Zanotti und ich machen alle vier bis sechs Wochen einen Videocall mit allen, um über aktuelle Entwicklungen zu informieren und über Anregungen und Wünsche zu diskutieren.

Welches Portfolio deckt die Stiftungsfamilie ab?

Als größter Sozialpartner der Deutschen Bahn sind wir für die Belange der Bahnbeschäftigten und deren Familien auch über das aktive Berufsleben hinaus da – und das schon seit Beginn des letzten Jahrhunderts, also mit großer Erfahrung und entsprechender Kompetenz. Bei uns können alle Mitglied werden, die im Bahnbereich beschäftigt sind oder waren, ob bei einem Bahnunternehmen, den entsprechenden Gewerkschaften und auch den DBplus Partnern BAHN-BKK, DEVK, Sparda-Banken und VDES.

Der Fokus unseres Portfolios liegt dabei auf der mentalen Stärkung der Stiftungsfamilienmitglieder: einerseits durch unsere sozialen Angebote, die therapeutischen Beratungen und unsere Mutter-/Vater-Kind-Kuren auf der Insel Usedom, andererseits durch das Miteinander im Freizeit- beziehungsweise Kulturbereich und nicht zuletzt durch die stiftungseigenen Hotels und Ferienwohnungen. Ich selbst bin jetzt seit 37 Jahren dabei, aber ich kenne vermutlich immer noch nicht das gesamte Angebot, da sich die Stiftungsfamilie auch immer wieder neu erfindet. Gerade in den letzten Jahren ist da viel passiert und insbesondere die Leistungen für Familien sind stark ausgebaut worden. Hier haben wir unserer Zielgruppe gut zugehört und deren Impulse aufgegriffen.

Im Auftrag der Deutschen Bahn kümmern wir uns um eine adäquate Kinderbetreuung für DB-Beschäftigte und sorgen für deutschlandweite Kitaplätze – in Frankfurt am Main betreiben wir sogar die erste DB-eigene Kita Bahnbin. Auch die Online-Kinder- und Hausaufgabenbetreuung wird gut angenommen und unsere mehrtägigen Stressseminare werden sehr nachgefragt. Gerade in der momentan an Zeit sind wir ja alle manchmal von der Situation überfordert, beruflich wie privat. Außerdem haben wir unsere Vortragsreihe „Projekt Leben“ ausgebaut, und unsere Experten bieten seit diesem Jahr monatlich – nun als Online-Seminar – einen intensiven Austausch zu relevanten Themen für Familien, Berufstätige und für diejenigen, die auf dem Sprung ins Privatleben sind.

Auch für unsere Senior*innen haben wir ein breit gefächertes Angebot, etwa die Pflegix-Alltagshelfer*innen, die sich im Garten genauso wie im Haushalt dienlich machen oder einfach auch mal Spazieren gehen. Wir sind auch für pflegende Angehörige da und stehen den Betroffenen mit unseren Kooperationspartnern BAHN-BKK und compass private pflegeberatung im persönlichen Gespräch vor Ort zur Seite.

Uns ist es wichtig, jeden mitzunehmen und gemeinschaftlich zu agieren, gerade da, wo es Not tut. Wir bieten also Entspannung durch ein faires Urlaubs- und Freizeitangebot genauso, wie wir in schwierigen Lebensphasen und bei Krankheit die helfende Hand sind – letzteres nach wie vor das Fundament der Stiftungsfamilie. Deshalb liegt mir auch unser Projekt „Peers at work“ so am Herzen: Hierbei unterstützen sogenannte Peer-Berater an Depression erkrankte

Menschen und begleiten sie fernab betrieblicher Strukturen. Wir schulen diese Depressionsbegleiter, die wissen, wie man sich in einer Depression fühlt und welche Auswirkungen die Erkrankung im privaten und beruflichen Kontext hat. Die DB ist übrigens der erste große Konzern in Deutschland, der ein solches Projekt ins Leben gerufen hat. Ich wünsche mir sehr, dass wir „Peers at work“ über die Pilotphase hinaus ausbauen dürfen.

Aus meiner Sicht sind wir gerade im soziokulturellen Umfeld ein starker Partner für die Bahnunternehmen – auch das Projekt SUKI unter dem Dach der Stiftungsfamilie ist ein wichtiger Baustein zur sozialen und kulturellen Integration. SUKI begleitet den Onboarding-Prozess von DB-Mitarbeitenden mit Flucht- oder Migrationshintergrund und wird somit dem berechtigten Wunsch nach Vielfalt gerecht.

Wo sehen Sie die Stiftungsfamilie in fünf Jahren?

Zunächst schaue ich gemeinsam mit meinem Kollegen Danilo Zanotti und dem gesamten Führungsteam der Stiftungsfamilie auf die kommenden Monate. Wie ich eingangs schon sagte, wird die Pandemie auch an uns nicht spurlos vorbeigehen. Wir sind mit einer in unserer Geschichte nie dagewesenen finanziellen Belastung konfrontiert und die Auswirkungen werden uns noch eine längere Zeit begleiten. Es ist nun sehr wichtig, die richtige Kombination aus finanzieller Stabilität und

gleichzeitiger Fortführung der ausgezeichneten Stiftungsarbeit zu finden. Unsere Aufgabe ist es, weiterhin die zur Verfügung stehenden Ressourcen so einzusetzen, dass wir insbesondere für die Menschen, die Unterstützung benötigen, passgenaue Angebote zur Verfügung stellen. Das ist wichtig: die richtigen Leistungen zu finden, um möglichst vielen Menschen individuell, schnell und pragmatisch helfen zu können – sowohl bei den vielen Herausforderungen des Alltags als auch in den schwierigen Situationen, in denen nicht alles nach Plan läuft.

Das heißt, dass wir dringend Schritte für die Zukunftsfähigkeit der Stiftungsfamilie gehen müssen – und diese aus vollem Herzen und mit dem nötigen Weitblick auch sehr gerne gehen möchten. Wir wollen nicht nur unsere Rücklagen auffüllen, sondern neue Dinge in die Wege leiten, neue Möglichkeiten ausloten und sie beim Schopfe packen. Hierzu haben wir ein internes Programm aufgesetzt, das sich in den kommenden Monaten in Teilprojekten mit verschiedenen Maßnahmen beschäftigen wird.

In fünf Jahren sehe ich die Stiftungsfamilie mehr noch als heute als unverzichtbaren sozialen Partner der Bahnbranche, als Impulsgeber ebenso wie als Impulsaufgreifer, als Begleitung jedes Bahnbeschäftigten und nicht zuletzt als sympathisches Team, mit dem man einfach mal Spaß haben kann – wie in einer richtigen Großfamilie eben. ■

Über Siegfried Moog

Der gebürtige Westerwälder Siegfried Moog ist Bahner von der Pike auf. Der 53-Jährige wohnt mit seiner Ehefrau in einem kleinen Ort bei Melle in Niedersachsen und setzt sich privat gern aufs Motorrad oder joggt, wenn er die Zeit dazu findet.

1984 begann Moog eine Ausbildung bei der Deutschen Bundesbahn als Kaufmann im Eisenbahn- und Straßenverkehr und ist die nächsten Jahre im operativen Einsatz als Mitarbeiter in der Fahrkartenausgabe, Fahrdienstleiter und Aufsichtsbeamter. Hierbei hat ihn „Deine Bahn“ maßgeblich begleitet, in der Zeitschrift fand er Hintergrundinfos zu seinen Tätigkeiten und zur Bahnbranche insgesamt. 1998 schloss er sein Studium zum Diplom-Verwaltungsbetriebswirt ab und war bereits im Personalbereich tätig.

2010 wird er Geschäftsführer und Leiter Personal für die Busgesellschaften NRW und 2015 Bereichsleiter Personal bei DB Regio Bus in der Zentrale in Frankfurt am Main. Ab 2018 ist er dort Mitglied der neu gegründeten Geschäftsleitung und Leiter Personal. Daneben übernimmt er zeitweise kommissarisch als Beauftragter des Regio-Vorstands die



Verantwortung für die Personalthemen von DB Regio Schiene und Bus sowie den Vorsitz der Regionalleitung Bus Bayern. Parallel zur beruflichen Laufbahn in der DB AG durchläuft Siegfried Moog eine beamtenrechtliche Entwicklung vom mittleren nichttechnischen Dienst über den gehobenen und höheren Dienst bis zum Abteilungspräsidenten.