DB Mobility Networks Logistics

Nachhaltigkeitsbericht 2009

Texte des Onlineberichts zum Download

Hinweis: Dies sind die Texte des Nachhaltigkeitsbericht 2009, die in dieser Datei für Archivierungszwecke zur Verfügung gestellt werden. Der Nachhaltigkeitsbericht wurde für eine Internetdarstellung konzipiert. Daher sind beispielsweise weiterführende Verlinkungen ausschließlich im Internet aufgeführt, um die Aktualität über den Zeitraum von zwei Jahren bis zum nächsten Bericht gewährleisten zu können. Grafiken werden im Internet gegebenenfalls in besserer Qualität als in diesem Dokument angeboten, um die Größe der Download-Datei zu begrenzen. Bei der Konzeption wurde das spezielle Leseverhalten von Internet-Nutzern berücksichtigt, die vorrangig punktuell und nicht sequentiell lesen. Die Texte wurden daher nicht-linear und in sich abgeschlossen entwickelt. Dies führt unter Umständen zu Redundanzen für den sequentiellen Leser dieses pdf-Dokuments.

Inhaltsverzeichnis

1 Unser Unternehmen 6

1.1 Vorwort ... **6**

1.2 Unternehmenskultur ... **7**
1.2.1 Vertrauen ... 7
1.2.2 Werte ... 8
1.2.3 Dialog ... 10
1.2.3.1 Stakeholder-Dialoge ... *10*
1.2.3.2 Mitgliedschaften ... *12*
1.2.3.3 Umweltdialog ... *14*

1.3 Strategie ... **15**
1.3.1 Unternehmensstrategie ... 15
1.3.2 Zukunftsfähigkeit ... 18
1.3.3 Wirtschaftliche Entwicklung ... 19
1.3.4 Unternehmensprofil ... 20
1.3.5 Nachhaltigkeitsmanagement ... 23

1.4 Umfeldverantwortung ... **25**
1.4.1 Antikorruption ... 25
1.4.2 Wettbewerb ... 26
1.4.3 Verkehrspolitik ... 27
1.4.4 Präsenz in der Fläche ... 30
1.4.5 Engagement ... 31
1.4.6 Konzerngeschichte ... 33

2 Unsere Kunden 35

2.1 Kundenstrategie ... **35**

2.2 Kunden im Personenverkehr ... **37**
2.2.1 Kundenbedürfnisse ... 37
2.2.2 Fahrkarten ... 38
2.2.3 Serviceangebot ... 40
2.2.4 Unterwegs mit Handicap ... 41
2.2.5 Kundenzufriedenheit ... 42
2.2.6 Kundenrechte ... 43
2.2.7 Datenschutz Kunden ... 44

2.3 Kunden im Güterverkehr ... **45**

3 Unsere Produkte 48

3.1 Nachhaltiger Verkehr ... **48**
3.1.1 Produktstrategie ... 48
3.1.2 Grüne Produkte ... 51
3.1.3 Umweltbilanzen ... 53
3.1.4 Flotte ... 54

3.2 Personenverkehr ... **56**
3.2.1 Fernverkehr ... 56
3.2.2 Nahverkehr ... 58
3.2.3 Stadtverkehr ... 59

3.3 Transport & Logistik ... **60**
3.3.1 Güter auf der Schiene ... 60
3.3.2 Logistik ... 61
3.3.3 Vernetzte Verkehrsträger ... 62

3.4 Infrastruktur ... **64**
3.4.1 Fahrweg ... 64
3.4.2 Bahnhöfe ... 66
3.4.3 Energie ... 67

3.5 Innovationsmanagement ... **68**
3.5.1 Innovation und Nachhaltigkeit ... 68
3.5.2 Technische Innovationen ... 69
3.5.3 Ideenmanagement ... 71
3.5.4 DB Award ... 72

3.6 Supply Chain ... **73**
3.6.1 Nachhaltiger Einkauf ... 73
3.6.2 Fahrzeuge und Materialien ... 73
3.6.3 Lieferanten Schiene ... 76
3.6.4 Subunternehmer Logistik ... 78
3.7 Sicherheit ... **79**
3.7.1 Sicherheitskultur ... 79
3.7.2 Sicherheitsmanagement ... 80
3.7.3 Sichere Bahn ... 83
3.7.4 Gefahrguttransporte ... 84

4 Unsere Mitarbeiter **86**

4.1 Strategie ... **86**
4.1.1 Personalstrategie ... 86
4.1.2 Ziele und Programm ... 88
4.1.3 Internationalisierung ... 91
4.1.4 Demografischer Wandel ... 93
4.1.4.1 Erfahrungen nutzen *93*
4.1.4.2 Fachkräfte gewinnen *94*
4.1.4.3 Beschäftigungsfähigkeit sichern *95*
4.1.4.4 Gesundheit erhalten *95*
4.1.5 Preise und Auszeichnungen ... 96
4.1.6 Daten und Fakten ... 97
4.2 Beschäftigungsbedingungen ... **100**
4.2.1 Arbeitsbedingungen ... 100
4.2.2 Gehalt und Altersversorgung ... 101
4.2.3 Sozialleistungen ... 102
4.2.4 Arbeitsmodelle ... 103
4.2.5 Beschäftigungssicherung ... 104
4.2.6 Arbeitnehmerrechte ... 105
4.3 Vielfalt und Toleranz ... **107**
4.3.1 Vielfalt ... 107
4.3.2 Toleranz ... 109
4.3.3 Gleichstellung ... 109
4.3.4 Beruf und Familie ... 111
4.3.5 Diversity international ... 112
4.3.6 Arbeiten mit Handicap ... 114
4.4 Qualifizierung ... **115**
4.4.1 Lebenslanges Lernen ... 115
4.4.2 Nachwuchs sichern ... 116
4.4.2.1 Berufsorientierung *116*
4.4.2.2 Ausbildung *118*
4.4.2.3 Ausbildung international *120*
4.4.2.4 Hochschulabsolventen *120*
4.4.3 Mitarbeiter fördern ... 122
4.4.3.1 Talentmanagement *122*
4.4.3.2 Führungskräftequalifizierung *123*
4.4.3.3 Mitarbeiterqualifizierung *125*
4.4.3.4 Internationale Entwicklung *127*
4.4.4 Wissen weitergeben ... 128
4.5 Gesundheitsschutz ... **129**
4.5.1 Gesundheit fördern und erhalten ... 129
4.5.2 Gesundheitsprogramm ... 130
4.5.3 Drogenpolitik ... 132
4.6 Arbeitsschutz ... **133**
4.6.1 Arbeitsschutzstrategie ... 133
4.6.2 Arbeitschutzmanagement Eisenbahn ... 134
4.6.3 Ziele und Programm ... 135
4.6.4 Gefahren vermeiden ... 137
4.6.5 Gleise und Baustellen ... 138
4.6.6 Unfallmanagementsystem ... 138
4.6.7 Arbeitschutzmanagement Logistik ... 139

5 Unsere Umwelt **140**

5.1 Umweltschutz ... **140**
5.1.1 Umweltstrategie ... 140

5.1.2 Umweltmanagement Konzern ... 141
5.1.3 Umweltmanagement Geschäftsfelder ... 143
5.1.4 Reisen DB-Mitarbeiter ... 144

5.2 Klima ... 145
5.2.1 Klimastrategie ... 145
5.2.2 Klimaziele und -programm ... 147
5.2.3 CO2-Emissionen ... 148
5.2.4 Andere Treibhausgase ... 151
5.2.5 Energieverbrauch ... 152
5.2.6 Erneuerbare Energien ... 155
5.2.7 Verkehrsträgervergleich ... 157
5.2.8 Klimawandel und Infrastruktur ... 158

5.3 Luft ... 159
5.3.1 Luftreinhaltungsstrategie ... 159
5.3.2 Schiene und Straße ... 161
5.3.3 Stationäre Anlagen ... 163

5.4 Lärm ... 164
5.4.1 Lärmstrategie ... 164
5.4.2 Leisere Güterwagen ... 165
5.4.3 Neue Technologien ... 167

5.5 Naturschutz ... 168
5.5.1 Naturschutzstrategie ... 168
5.5.2 Pflanzen an den Gleisen ... 169
5.5.3 Artenschutz ... 169
5.5.4 Schutzgebiete ... 170

5.6 Abfall ... 171
5.6.1 Abfallstrategie ... 171
5.6.2 Abfälle gesamt ... 172
5.6.3 Abfälle aus Bau und Betrieb ... 174
5.6.4 Abfälle unserer Kunden ... 177
5.6.5 Transport von Abfällen ... 178

5.7 Wasser und Boden ... 179
5.7.1 Wasserverbrauch ... 179
5.7.2 Abwasser ... 180
5.7.3 Altlasten ... 181

6 Über diesen Bericht 182

6.1 Berichtsprofil ... 182

6.2 GRI-Index ... 184
6.2.1 Übersicht der GRI-Indikatoren im Bericht ... 184
6.2.2 Unternehmensindikatoren ... 185
6.2.3 Produktindikatoren ... 188
6.2.4 Soziale Indikatoren ... 190
6.2.5 Umweltindikatoren ... 192
6.2.6 Berichtsindikatoren ... 195

6.3 COP-Index ... 196

6.4 Ansprechpartner ... 197

6.5 Impressum ... 197

1 UNSER UNTERNEHMEN

Die Deutsche Bahn auf dem Weg zur Weltspitze

Die DB bietet nachhaltige Verkehrslösungen, in Deutschland, Europa, weltweit. Als führendes Mobilitäts- und Logistikunternehmen schafft sie Grundlagen für eine nachhaltige Gesellschaft – für Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und Umwelt.

1.1 Vorwort

Verantwortung übernehmen und Zukunft bewegen

Dr. Rüdiger Grube, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bahn AG, legt den Schwerpunkt auf Zukunftsfähigkeit und Nachhaltigkeit - gerade auch in Krisenzeiten.

Liebe Leserin, lieber Leser,

wer sich heute nicht um morgen kümmert, der handelt fahrlässig – das gilt für den Einzelnen genauso wie für die Politik und für Unternehmen. Gerade in Krisenzeiten können wir es uns nicht erlauben, die Zukunft aus dem Blick zu verlieren.

Für uns als Deutsche Bahn bedeutet das: Wir schaffen heute die Grundlagen, damit wir auch in Zukunft erfolgreich im Markt bestehen und Arbeitsplätze sichern können. Wir stellen heute die Weichen, dass wir trotz demografischen Wandels immer hervorragend qualifizierte und motivierte Mitarbeiter haben. Wir entwickeln heute Dienstleistungsangebote, mit denen sich der kontinuierlich wachsende Bedarf an Mobilität umweltfreundlich und ressourcenschonend decken lässt. Und wir übernehmen heute Verantwortung für die Gesellschaft, in der wir - das heißt unsere Mitarbeiter, unsere Kunden und unsere Geschäftspartner - morgen leben wollen.

Dieses umfassende Engagement für die Zukunft nennen wir Nachhaltigkeit.

Nachhaltig erfolgreich kann ein Unternehmen aber nur dann sein, wenn es sich an alle internen und externen Spielregeln hält. Wirtschaftskriminalität schädigt Unternehmen langfristig genauso wie Verstöße gegen Wettbewerbsregeln, Datenschutzbestimmungen oder den Verhaltenskodex. Wir sind als Deutsche Bahn nur dann zukunftsfähig, wenn wir ein verlässlicher und vertrauenswürdiger Arbeitgeber, Geschäfts- und gesellschaftlicher Partner sind. Deshalb galt meine oberste Priorität nach meinem Amtsantritt der konsequenten Aufarbeitung der Fälle von Datenmissbrauch. In Zukunft wird eigens ein Mitglied des Konzernvorstands das Thema „Compliance, Datenschutz und Recht“ verantworten.

Im Sinne wirtschaftlicher Nachhaltigkeit haben wir auch in 2008 trotz schwieriger Rahmenbedingungen wieder ein Rekordergebnis erzielt und die Kapitalmarktfähigkeit des Unternehmens bestätigt. Damit sind wir in der Lage, weiter in die Modernisierung von Infrastruktur und Fahrzeugen zu investieren. Natürlich sind auch wir von der Wirtschaftskrise betroffen. Ihr begegnen wir jetzt mit einem weitreichenden Aktionsprogramm – in Verantwortung für unsere rund 240 000 DB-Mitarbeiter, denen wir ein sicherer Arbeitgeber bleiben wollen. Nachhaltigkeit bedeutet bei uns aber auch, dass wir trotz Krise unser Angebot an Ausbildungsplätzen unvermindert aufrecht erhalten. Wir investieren damit heute in die Zeit nach der Krise.

Im Sinne ökologischer Nachhaltigkeit haben wir 2008 das gesamte Logistikgeschäft jenseits der Schiene in unser Klimaschutzziel 2020 einbezogen. Das heißt: wir wollen die spezifischen Kohlendioxid-Emissionen aus unserem Geschäft – auf der Straße, zur See und in der Luft – um 20 Prozent bis zum Jahr 2020 senken. Für die Schiene arbeiten wir an Möglichkeiten, den Energiebedarf der Fahrzeuge noch weiter zu reduzieren. Unsere kühne Vision ist ein CO2-freier Schienentransport. Mit unserem Nachhaltigkeitsmanagement haben wir zukunftsfähiges Handeln zum Dauerauftrag erklärt – mit klar definierten Zielen, deren Erreichen wir regelmäßig überprüfen.

Im Nachhaltigkeitsbericht 2009 zeigen wir Ihnen alle Facetten unserer Sorge für die Zukunft – die Zukunft der Deutschen Bahn, ihrer Mitarbeiter und der Welt, in der wir uns bewegen.

Herzlichst,

Ihr Rüdiger Grube

1.2 Unternehmenskultur

1.2.1 Vertrauen

Konsequenzen aus Datenmissbrauch - Neuanfang in der Unternehmenskultur

Aus der Datenaffäre, die Anfang 2009 aufgedeckt wurde, hat die DB weitreichende Konsequenzen gezogen. Durch umfassende personelle und strukturelle Veränderungen sorgt sie dafür, dass in Zukunft höchste Standards für Datenschutz und Ethik eingehalten werden.

Ein konsequenter Neuanfang verlangt tiefgreifende Veränderungen. Nach den bereits erfolgten personellen Maßnahmen auf den höchsten Managementebenen zählt die Neuorganisation der beteiligten Bereiche und die Einführung neuer Richtlinien und Prozesse im Dialog mit den Interessensvertretungen zu den vordringlichsten Aufgaben des neu geschaffen Vorstandsressorts Compliance, Datenschutz und Recht.

Konsequente Aufklärung und Entschuldigung

Dr. Rüdiger Grube, seit dem 1. Mai 2009 Vorstandsvorsitzender der DB AG, hat sich persönlich zu einer lückenlosen, unverzüglichen Aufklärung des Datenmissbrauchs bekannt. Neben der Aufklärung will die DB dafür Sorge tragen, dass betroffene und geschädigte Mitarbeiter uneingeschränkt Informationen über Datenverstöße erhalten. Dr. Grube hat sich bei allen Mitarbeitern entschuldigt, die von unrechtmäßigen Datenscreenings betroffen waren. Verstöße gegen das Datenschutz- und Betriebsverfassungsgesetz, Verletzungen von Konzernrichtlinien sowie straf- oder aktienrechtlich relevante Verstöße werden entsprechend verfolgt und personelle Konsequenzen bis hin zum Top-Management gezogen.

Neuanfang in der Unternehmenskultur

Eine neue und offene Unternehmenskultur stellt sicher, dass sich derartige Vorfälle nicht wiederholen werden. Führungskräfte und Mitarbeiter der DB müssen vertrauensvoll und ehrlich miteinander umgehen, von Führungskräften wird dabei ein gutes Beispiel erwartet. Die Deutsche Bahn hat sich zu grundlegenden Werten bekannt, die in den Ethikgrundsätzen zusammengefasst sind: soziale Verantwortung, ein vertrauensvoller, partnerschaftlicher Umgang und gegenseitige Wertschätzung gehören dazu, aber auch der Mut, Bestehendes zu hinterfragen und zu verändern. Eine neue Unternehmenskultur soll diese Grundsätze mit Leben füllen und weiter fortschreiben.

Strukturelle Maßnahmen

Um die notwendige Basis dafür zu schaffen, wurden folgende strukturelle Maßnahmen eingeleitet:

- **Einrichtung einer umfassenden Compliance-Organisation auf oberster Managementebene**: Für den Bereich Compliance, Datenschutz und Recht wurde 2009 ein neues Vorstandsressort geschaffen, das diese Sachgebiete auf oberster Managementebene verankert. Dazu gehört auch die Konzernsicherheit. Außerdem wird ein ganzheitliches Compliance-Konzept etabliert und ein dauerhafter Compliance-Ausschuss unter Einbindung externer Experten eingeführt, der sich unter anderem mit Korruptionsbekämpfung und Datenschutz befassen wird. Die Ergebnisse der Compliance-Tätigkeit sollen in einem jährlichen Bericht der breiten Öffentlichkeit vorgestellt werden. Als Grundlage für die erfolgreiche Arbeit soll der Bereich personell verstärkt und mit höherem Budget ausgestattet werden, um auch eine global funktionierende Compliance-Organisation nach internationalen Standards aufbauen zu können.
- **Neue Standards beim operativen Datenschutz**: Zukünftig werden bei der Deutschen Bahn konzernweit die höchsten Standards beim operativen Datenschutz umgesetzt. Dabei geht es zum Beispiel um die deutliche Beschränkung von Administrationsrechten, eine stringente Einführung und Einhaltung neuer Prozesse und Richtlinien und die intensivere Schulung von Führungskräften und Mitarbeitern. Darüber hinaus analysiert und überarbeitet die Deutsche Bahn ihre Strukturen im Bereich IT und ordnet die Zuständigkeiten neu.
- **Klare, transparente Regeln**: Die Deutsche Bahn wird alle Regelwerke überprüfen und neue Konzernbetriebsvereinbarungen gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern aushandeln. Die Sonderuntersuchung hat gezeigt, dass notwendige Kontrollen zur Korruptionsbekämpfung nach klaren, transparenten Regeln erfolgen müssen, die jedoch die Mitarbeiterinteressen wahren und geltende Gesetze einhalten.

Mit diesen Maßnahmen setzt der Konzern deutliche Signale und schafft die Voraussetzungen, um eine neue Unternehmenskultur zu etablieren.

1.2.2 Werte

Verantwortungsvolles Handeln konzernweit

Ein neues, konzernweites Leitbild, ein klar strukturiertes Führungssystem und die Ausrichtung auf langfristige, nachhaltige Wertschöpfung: Verantwortliches Handeln auf Basis gemeinsamer Werte flankiert den Wandel der DB zum internationalen Konzern.

Mit dem gemeinsamen Wertesystem des DB-Konzerns, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützt, ethischen und rechtlichen Anforderungen bei der Erfüllung der Aufgaben zu genügen, fördert und unterstützt die DB verantwortliches Handeln. Damit wird Integrität und Unternehmenskultur unter zunehmend komplexen rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen unterstützt. Dies ist die Grundlage einer transparenten und effizienten Unternehmenssteuerung, aber auch der Beitrag der DB zu einer nachhaltigen Gesellschaftsentwicklung.

Leitbild des DB-Konzerns und Initiative „Wir sind DB“

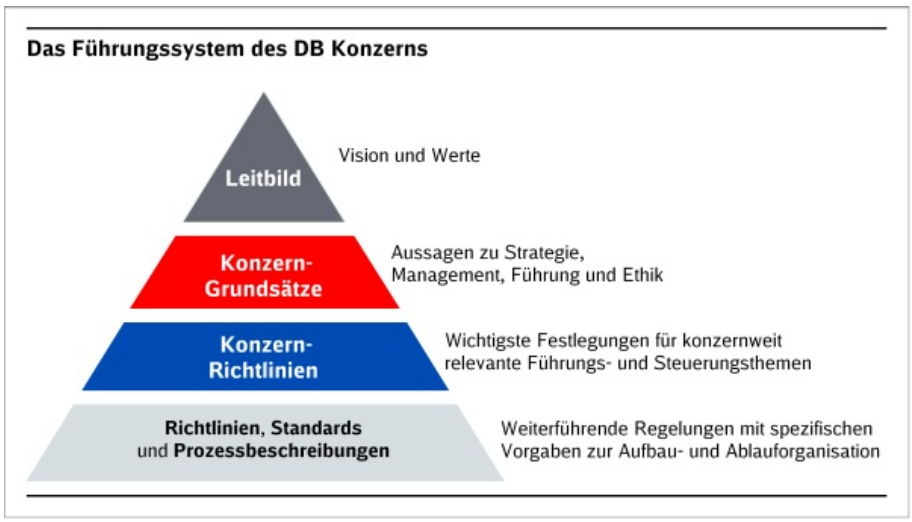
Wie aber bindet man mehr als 240.000 Mitarbeiter an ein Unternehmen, das in über 130 Ländern tätig ist und getragen wird von neun Geschäftsfeldern? Wie kann sich eine gemeinsame Identität bilden, wenn sich das Unternehmen ständig verändert und neuen Herausforderungen stellen muss? Wie gestaltet man einen internationalen Wachstumsprozess?

Auf ihrem Weg zum weltweit führenden Mobilitäts- und Logistikunternehmen hat die DB ein konzernweit gültiges Leitbild entwickelt. Das Leitbild beschreibt die Mission, die Vision und die Werte des DB-Konzerns. Es gibt Antworten auf die zentralen Leitfragen: „Wer sind wir?“, „Was ist unser Ziel?“ und „Wie machen wir das?“ Mit den Leitwerten aus dem Konzernleitbild wird ein Rahmen gegeben, wie sich die DB und damit jeder einzelne Mitarbeiter verhalten und handeln soll. Damit bildet das Leitbild ein starkes Fundament für die konzernübergreifende Zusammenarbeit und Identifikation. Gleichzeitig steht es für die strategische Ausrichtung des DB-Konzerns.

Durch Festlegungen werden Werte aber noch nicht gelebt. Zum einen müssen sie sich in der Unternehmensrealität beweisen und Teil des Selbstverständnisses der Mitarbeiter und der Unternehmenskultur werden. Hierzu wurde in 2007 eine konzernweite Initiative gestartet – „Wir sind DB“. Diese zielt auf eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Kultur des gesamten Unternehmens ab. In Workshops mit Mitarbeitern aus Geschäftsfeldern und Konzernbereichen werden das Leitbild vermittelt und die gemeinsamen Werte konkretisiert: Was bedeuten sie für das jeweilige Arbeitsumfeld der Mitarbeiter? Wie können sie dort gelebt werden? Auch in den Leadership-Programmen der DB Akademie spielt die Auseinandersetzung mit den Unternehmenswerten und die Reflexion der Bedeutung von Werten für das eigene Führungshandeln eine wichtige Rolle.

Das Führungssystem des DB-Konzerns

Neben einem gemeinsamen Selbstverständnis und der aktiven Einbindung der Mitarbeiter sind klare Spielregeln erforderlich, die ein koordiniertes und zielgerichtetes Handeln im Sinne des Leitbildes im gesamten DB-Konzern ermöglichen. Die Entwicklung des Unternehmens in den letzten Jahren und insbesondere die Internationalisierung der Aktivitäten stellten dabei neue Anforderungen an die Steuerungsfähigkeit des DB-Konzerns. Daher wurde auch das Konzernregelwerk neu ausgerichtet und das Führungssystem des DB-Konzerns entwickelt. Es fasst die Prinzipien der Steuerung des Unternehmens zusammen und besteht aus mehreren Ebenen.



Das Führungssystem des DB Konzerns

Ziel des Führungssystems ist es, die übergeordneten Ziele des Konzerns zu erreichen und für die Umsetzung rechtlicher Vorgaben zu sorgen, Geschäftsrisiken zu vermindern und die Transparenz in Geschäftsprozessen zu erhöhen.

Die einzelnen Elemente wurden in 2007 und 2008 vom Konzernvorstand verabschiedet und in Kraft gesetzt und 2009 zusammengefasst in einem Führungshandbuch rund 3.000 Führungskräften des Konzerns weltweit übergeben. Diese sind beauftragt, die Inhalte ihren Mitarbeiter zu vermitteln, und sie verantworten die Umsetzung

Verhaltenskodex/ Code of Conduct - Bekenntnis zu ethischen Werten und Nachhaltigkeit

Als eines der führenden Mobilitäts- und Logistikunternehmen nimmt die DB ihre Verantwortung als Arbeitgeber und Auftraggeber ernst und bekennt sich zu hohen ethischen Standards im gesamten DB-Konzern. In den Konzerngrundsätzen Ethik (Verhaltenskodex/ Code of Conduct) sind die ethischen Standards verbindlich festgeschrieben. Sie werden in allen Geschäftsbereichen weltweit umgesetzt. Kernthemen sind der Respekt und die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit, das Respektieren der anerkannten Menschenrechte (einschließlich der Anerkennung der Rechte auf Versammlungsfreiheit und die Bildung von Interessengruppen), die Ächtung von Kinder- und Zwangsarbeit, die Verpflichtung zum Umweltmanagement (einschließlich der Verpflichtung zur ständigen Verbesserung und zur Vermeidung von Umweltbelastungen), die Ablehnung von Korruption und unlauteren Geschäftspraktiken ebenso wie das grundsätzliche Bekenntnis zur Nachhaltigkeit. Alle Vorstände, Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeiter weltweit sind diesen Grundsätzen verpflichtet. Die Führungskräfte tragen dabei eine besondere Verantwortung für die Vermittlung und Umsetzung dieser Leitlinien. Ihnen kommt eine besondere Vorbildfunktion zu.

Die Konzerngrundsätze Ethik sind Bestandteil der wichtigsten weltweit geltenden Regelungen und damit Grundlage für Strategie und Entscheidungsprozesse des Managements ebenso wie für das tägliche Handeln. Die Umsetzung der Konzerngrundsätze Ethik wird vom Bereich Compliance des DB-Konzerns als Bestandteil der compliance-relevanten Vorschriften gesteuert und überwacht. Der Bereich Compliance ist auch verantwortlich für das am Ende des Jahres 2008 eingeführte weltweite internetgestützte Hinweisgebersystem, in dem Mitarbeiter oder Externe, die Unregelmäßigkeiten melden wollen, Hinweise online abgeben können.

Auf Basis der Konzerngrundsätze Ethik beteiligt sich die DB am „United Nations Global Compact“, einer freiwilligen Wirtschaftsinitiative der Vereinten Nationen, mit dem Ziel, die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Nach der Überarbeitung der Werte und Grundsätze und der Verabschiedung der resultierenden Konzerngrundsätze Ethik hat sich der DB-Konzern 2009 auch offiziell gegenüber dem UN-Generalsekretär zu den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact bekannt.

Corporate Governance – Auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensleitung

Corporate Governance-Regelungen stellen eine gute, verantwortungsvolle und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensleitung und -kontrolle sicher. Auch als nicht börsennotiertes Unternehmen bekennt sich die Deutsche Bahn AG ausdrücklich zu dem im Jahr 2002 von der Regierungskommission vorgelegten Deut-

schen Corporate Governance Kodex, der zuletzt am 6. Juni 2008 fortgeschrieben wurde. Der Deutsche Corporate Governance Kodex soll dazu beitragen, die in Deutschland geltenden Regelungen für die Unternehmensleitung und -überwachung für nationale und ausländische Investoren transparent zu machen und das Vertrauen in börsennotierte deutsche Unternehmen zu stärken.

Vorstand und Aufsichtsrat der Deutschen Bahn AG haben sich zu einer freiwilligen Beachtung des Deutschen Corporate Governance Kodex entschlossen und im Jahr 2003 eigene Corporate Governance Grundsätze für die Deutschen Bahn AG erlassen. Die Deutsche Bahn AG hat damit als nicht börsennotiertes Unternehmen Verhaltensmaßstäbe für die Leitung und Überwachung des Unternehmens eingeführt, die zu einer höheren Transparenz beitragen und damit das Vertrauen von Geschäftspartnern, Investoren, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung des Unternehmens fördern sollen. Im März 2008 wurden die Corporate Governance Grundsätze der Deutschen Bahn AG infolge der Fortschreibung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom Juni 2007 angepasst.

1.2.3 Dialog

Gesprächspartner Deutsche Bahn

In zahlreichen Verbänden, Foren und Gesprächsrunden steht die Deutsche Bahn in Kontakt mit der Politik, anderen Unternehmen sowie der Öffentlichkeit. Dieser Meinungsaustausch ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenspolitik.

1.2.3.1 Stakeholder-Dialoge

Mit Kommunikation zum Erfolg

Den Dialog mit anderen Unternehmen, Öffentlichkeit und Politik versteht die Deutsche Bahn als Chance, wichtige Erkenntnisse und Impulse für ihr unternehmerisches Handeln zu gewinnen.

Die DB ist Teil des öffentlichen Lebens. Jeden Tag hat sie Millionen von Kunden in Deutschland, Europa und aus der ganzen Welt. Das Unternehmen ist ein wichtiger Teil der Gesellschaft und nimmt diese Verantwortung wahr. Im gesellschaftlichen Umfeld gibt es ebenso wie im eigenen Unternehmen viele Ansprüche, die an die DB gestellt werden. Zu den zentralen Anspruchsgruppen (Stakeholdern) der DB zählen ihre Kunden, ihre Mitarbeiter, der Eigentümer, die Verkehrspolitiker von Bund und Ländern, die Finanzpolitik, andere Verkehrsunternehmen, Regulierungsbehörden, die Bahnindustrie sowie Vertreter von Umwelt- oder Anwohnerinteressen. Diese Gruppen bestimmen das Umfeld, in dem das unternehmerische Handeln der DB stattfindet. Die Stabilität dieses Umfelds, das frühzeitige Erkennen der externen Ansprüche, das Reagieren auf Veränderungen aber auch das Erklären der eigenen Ansprüche und Entscheidungen tragen maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei. Die DB sucht daher den engen Dialog mit den verschiedenen Stakeholdern. Die DB versteht diesen Austausch als Chance, Verständnis für die eigenen Positionen zu schaffen und Erkenntnisse und Impulse für ihr unternehmerisches Handeln zu gewinnen.

Im Dialog mit Mitarbeitern

- Identifikation mit dem Konzern stärken: Wie lässt sich eine gemeinsame Identität bilden in einem Unternehmen, das so komplex ist wie die DB und das sich so massiv gewandelt hat in den letzten Jahren? In der langfristig angelegten **Initiative „Wir sind DB“** werden die Mitarbeiter aktiv in den Prozess einbezogen. Das neue Leitbild und die Konzernwerte wurden in gemeinsamen Workshops erarbeitet. Aber auch die Umsetzung der Werte in die tägliche Praxis erfolgt gemeinsam. Als eine der ersten haben in 2008 beispielsweise Teams aus dem Geschäftsfeld Personenbahnhöfe einen Workshop durchgeführt, wie Werte aus dem Leitbild in ihrem direkten Arbeitsumfeld konkret umgesetzt und gelebt werden können.
- Beim „**Kompetenztreff“** haben Mitarbeiter die Chance, im direkten Gespräch mit einem Vorstand oder Generalbevollmächtigten ihre Sorgen, Wünsche oder auch Lob zu äußern. Mehrmals im Jahr werden jeweils 50 Mitarbeiter aus unterschiedlichen Berufs- oder Funktionsgruppen von einem Holding-Vorstand in den Bahn-Tower nach Berlin eingeladen. 2008 wurden fünf solcher Treffen durchgeführt.

- Der „**Betriebliche Mitarbeiterdialog DB**“, eine Initiative im Rahmen des „Sozialen Dialogs DB“ zur Stärkung des Dialogs zwischen Management, Mitarbeitern sowie deren Sozialpartnern und Interessenvertretern, soll einen kontinuierlichen und konstruktiven Austausch zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitern gewährleisten.
- Für alle Mitarbeiter, die sich diskriminiert oder im Sinne des Beschäftigungssicherungstarifvertrages nicht tarifgerecht behandelt fühlen, gibt es bei der DB seit 2006 eine neutrale Ansprechpartnerin. Diese **Ombudsfrau** verfügt über Zugriffs- und Vorspracherechte und trägt dazu bei, Konflikte konstruktiv zu lösen. Sie hat sich erfolgreich bei Mitarbeitern, Personalleitern und Betriebsräten etabliert.

Im Dialog mit Kunden

- Die Kunden artikulieren ihre Ansprüche primär über ihr **Mobilitätsverhalten** und die Nachfrage. Im **täglichen Kontakt** mit Zugbegleitern, Kundenbetreuern im Nahverkehr, in den DB Reisezentren und an vielen anderen Stellen findet ein direkter Austausch mit den Fahrgästen statt. Der freundliche Umgang mit den Kunden und die Bereitschaft, deren Wünsche und Anregungen aufzugreifen, sollen zum Selbstverständnis der DB-Mitarbeiter gehören.
- Darüber hinaus erweist sich der systematische und enge Dialog mit Kundenvertretern als sehr sinnvoll. Darum wurde 2004 ein **Kundenbeirat** ins Leben gerufen, der seitdem zwei Mal im Jahr tagt. Dort diskutieren 32 Fahrgäste, die einen repräsentativen Querschnitt der Kunden im Personenverkehr darstellen, mit DB-Managern, was aus ihrer Sicht gut oder verbesserungswürdig ist.
- Konstruktiver Dialog mit **Fahrgastverbänden**: Die DB steht darüber hinaus in regelmäßigem Kontakt mit Verbraucher- und Fahrgastverbänden.
- Die DB will auch mobilitätseingeschränkten Fahrgästen einen barrierefreien Zugang zur Mobilität bieten und ihre Angebote möglichst individuell auf die verschiedenen Bedürfnisse zuschneiden. Daher steht sie im Dialog mit unterschiedlichen **Behindertenverbänden**. Zusammen wurde ein Programm, mit dem die Zukunftsvision „Barrierefreies Reisen“ umgesetzt werden soll, entwickelt. Es wird kontinuierlich fortgeschrieben.

Im Dialog mit der Politik

- Ein dauerhaft leistungsfähiges integriertes Verkehrsystem und eine bestmögliche Arbeitsteilung zwischen den Verkehrsträgern gemäß ihren Stärken sind **gemeinsame Ziele von DB und Politik**. Dies bedarf fairer Wettbewerbsbedingungen und geeigneter finanzpolitischer Rahmenbedingungen. Um ihre unternehmerischen Interessen und ihre Verantwortung im politischen Raum wahrzunehmen, bezieht die DB eigene verkehrspolitische Positionen. Damit will sie den Meinungsfindungsprozess im politischen Raum konstruktiv unterstützen und vertiefen sowie mit Sachargumenten zu einem guten Ergebnis für alle Beteiligten beitragen.
- Die besondere Bedeutung und Wertschätzung der politischen Ansprüche und Ansprechpartner aus Sicht der DB manifestiert sich auch in einem eigenen **Vorstandsressorts Wirtschaft und Politik**. Dieses umfasst u.a. die Bereiche „Politische Beziehungen und Verkehrspolitik“ sowie „Wettbewerb, Regulierung und Europäische Angelegenheiten“. In dem Ressort, das als Ansprechpartner für Politik und Verbände fungiert, wird die Interessenvertretung für den gesamten Konzern gebündelt und federführend umgesetzt.
- Die politische Arbeit basiert im wesentlichen auf zwei Säulen: der strategischen Bearbeitung **priorisierter Themen** sowie dem **geordneten Austausch** mit den politischen Schnittstellen und Partnern. Die Positionierung in den wichtigsten Themen erfolgt in einem klaren Prozess der Analyse politischer Debatten und rechtlicher Initiativen, der Beobachtung externer Ansprüche sowie der Bewertung eigener Chancen und Risiken.
- Eine Reihe verschiedener **Formate und Medien** wird für den Gedankenaustausch genutzt, jeweils gemäß den Anforderungen der politischen Partner. Diese reichen von regelmäßigen Gesprächen – etwa mit dem Bundesverkehrsministerium oder mit den Landesgruppen der großen Bundestagsfraktionen - über Vorträge, Argumentationspapiere, informelle Eingaben, Beiträge zu externen Veranstaltungen und eigene Veranstaltungen bis zu regelmäßige Publikationen – wie dem „Wettbewerbsbericht“ und dem Informationsbrief „Mobility“ aus dem Unternehmen an die Politik, der sechs mal im Jahr erscheint.

Im Dialog mit Experten und Verbänden

- Um unabhängige Ratgeber für die öffentliche Debatte und die Positionierung des Unternehmens zu gewinnen, hat der Konzernvorstand 2002 den **BahnBeirat** gegründet. Der BahnBeirat ist ein Gremium renommierter Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Leben, mit dem der DB-Konzern zentrale unter-

nehmerische Positionen und Anliegen intensiv diskutiert. 2008 wurde für das Thema Nachhaltigkeit ein Unterausschuss des BahnBeirats gebildet.

- Mit den **Wirtschafts- und Spitzenverbänden** pflegt die DB einen engen Dialog: Regelmäßige Treffen sowohl auf der Fach- als auch auf Spitzenebene tragen zu gegenseitiger Unterstützung in zentralen gesellschaftspolitischen Belangen bei, etwa im Rahmen der Infrastrukturpolitik sowie zu Schnittstellen der öffentlichen Hand und anderen Unternehmen. In verkehrsträgerübergreifenden Gremien und Dialogforen bringt die DB ihre besondere Nachhaltigkeitskompetenz ein. DB-Vertreter sind gefragte Podiumsteilnehmer in Veranstaltungen der Spitzenverbände, so 2008 beim Tag der deutschen Industrie unter dem Motto „Solidarität braucht Leistung", oder beim Arbeitgebertag sowie zahlreichen Fachtagungen der Industrie- und Handelskammern. Konflikte der Vergangenheit, etwa Verteilungskämpfe zwischen den Verkehrsträgern, haben dabei zugunsten gemeinsamer Initiativen an Schärfe verloren.
- Mit den **Umweltverbänden** steht die DB in einem intensiven Dialog: Im jährlichen Spitzentreffen der Vorsitzenden der Umweltverbände mit dem DB-Vorstandsvorsitzenden (seit 2000) und im ebenfalls jährlichen zweitägigen „Workshop Umwelt und Verkehr" (seit 1997) tauscht man sich zu zahlreichen Projekten aus und initiiert gemeinsam konkrete Verbesserungen. Dies hat das gegenseitige Verständnis zwischen DB und Verbänden erheblich verbessert.
- **Wissenschaft und Hochschulen** sind für die DB aus drei Perspektiven von besonderer Bedeutung: Der Nachwuchsgewinnung, der Forschung und Entwicklung sowie der Erstellung politischer und strategischer Entscheidungsgrundlagen. Sie spielen damit ebenfalls eine wichtige Rolle im Stakeholderdialog der DB. Die Kontakte des Unternehmens mit der Wissenschaft sind vielfältig: Die finanzielle Förderung von Lehrstühlen und wissenschaftlichen Stellen – so an der TU Berlin, der TU Dresden und der Universität Darmstadt; Mitgliedschaften und Förderbeiträge in wissenschaftlichen Gesellschaften – darunter an den Universitäten Köln, Münster und der Humboldt Universität Berlin; Gutachtenaufträge; gemeinsame Projekte; gemeinsame Fachveranstaltungen; regelmäßige Gesprächsforen – darunter die jährlichen Treffen des Konzernvorstands mit den Deutschen Eisenbahnprofessoren und mit dem Wissenschaftlichen Beirat beim Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung; die Betreuung von Dissertationen, Diplomanden und Praktikanten; die Beteiligung an Lehrveranstaltungen; Gastvorträge; Kamin- und individuelle Fachgespräche.
- Bei der Bahnhofsentwicklungskonzeption setzt die Bahn auf einen intensiven Dialog mit Bund, Ländern und Kommunen: Aufbauend auf **Bahnhofsländerkonferenzen** und **lokalen Bahnhofskonferenzen** werden länderspezifische Bahnhofsentwicklungsstrategien genauso wie konkrete Bahnhofsprojekte gemeinsam erarbeitet und abgestimmt.
- Beim Aus- und Neubau von Strecken bezieht die DB nicht nur die im Rahmen der Planfeststellungsverfahren geäußerten **Anforderungen von Bürgerinitiativen und Anwohnern** ein, sie tritt auch in einen intensiven Dialog mit dem weiteren Umfeld, wie etwa beim viergleisigen Ausbau der Rheintalbahn, der zu den bedeutendsten Schienenprojekten der nächsten Jahre zählt. Hier werden beispielsweise auch die regionalen politischen Vertreter in Gesprächsrunden umfassend zum Planungs- und Verfahrensstand informiert.

1.2.3.2 Mitgliedschaften

Mitgliedschaften in Verbänden

Die DB ist Mitglied in zahlreichen Wirtschafts-, Branchen- und anderen Verbänden, vom Deutschen Verkehrsforum über den Bundesverband der Deutschen Tourismuswirtschaft bis zur Gemeinschaft europäischer Bahnen.

Ein Unternehmen von der Größe der DB kann ohne Kooperationen mit anderen Unternehmen und Anspruchsgruppen unternehmerisch nur sehr eingeschränkt handeln. Darum engagiert sich auch die DB in zahlreichen Verbänden, Vereinen und Kammern. Dahinter stehen verschiedene Motivationen:

- Gemeinsame Interessenvertretung,
- Netzwerkbildung und Branchenkontakte,
- Informationsgewinnung,
- Dienstleistungen des Verbands, etwa im Bildungsbereich,

- Kompetente fachliche Unterstützung bei der Definition von Normen, Standards und technischen Entwicklungen,
- Pflichtmitgliedschaft.

Für den Stakeholderdialog sind insbesondere die drei erstgenannten Gründe von Bedeutung. Die Mitgliedschaften der DB in den folgenden Branchenverbänden bilden die Eckpfeiler des nationalen Verbandsengagements der DB dar:

- Verband deutscher Verkehrsunternehmen (VDV): Der VDV ist der größte deutsche Branchenverband des öffentlichen Verkehrs mit über 500 Mitgliedern. Die DB bringt sich hier auf allen Ebenen in den Branchendialog ein, von den Landesgruppen über die Fachausschüsse und Verwaltungsräte bis zum Präsidium. Die DB-Vertreter unterstützen inhaltlich und personell auch den 2008 gebildeten Fachausschuss für Nachhaltigkeit beim VDV.
- Deutsches Verkehrsforum (DVF): Das DVF vertritt die Interessen aller Verkehrsträger gegenüber der Politik und bietet eine verkehrsträgerübergreifende Dialogplattform. Der Vorstandsvorsitzende, der Vorstand für Logistik und der Vorstand für Wirtschaft und Politik sind zuletzt im Präsidium vertreten.
- Allianz pro Schiene (ApS): Die ApS ist ein Bündnis aus Umwelt- und Fahrgastverbänden, Gewerkschaften, Verkehrs- und Automobilclubs sowie Bahnfreunden und Berufsorganisationen, die sich für die Stärkung der Bahnbranche einsetzen; sie wird von den unternehmerischen Fördermitgliedern – darunter der DB – getragen.

Zu den weiteren Engagements zählen unter anderem die Mitgliedschaften in den Industrie- und Handelskammern, in der Deutschen Verkehrswissenschaftlichen Gesellschaft, im International Chamber of Commerce Deutschland, im Bundesverband der Deutschen Tourismuswirtschaft sowie im Bundesverband für Wirtschaftsförderung und Außenwirtschaft (BWA). Der BWA ist ausgerichtet auf den Diskurs zu ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhängen; sein Präsident gehört auch dem Bahn-Beirat an.

International ist die DB in Organisationen wie dem Internationalen Eisenbahnverband (UIC) vertreten. Hier werden vor allem gemeinsame Projekte und Standards entwickelt. Als Mitglied der Gemeinschaft europäischer Bahnen (CER) nutzt die DB auf europäischer Ebene die gemeinsame Interessenvertretung der Schienenunternehmen gegenüber der Europäischen Union. Auch in Verbänden, die sich der technischen Weiterentwicklung für die Schiene widmen, arbeitet die DB intensiv mit. So hat insbesondere die von Verbänden mitbestimmte Normsetzung eine hohe langfristige Bedeutung für das Unternehmen.

Die DB hat in den letzten Jahren ihr Engagement in Initiativen zum Umweltschutz und zu nachhaltigem Wirtschaften intensiviert. So ist sie z.B. an der Gründung des Forums für nachhaltige Entwicklung der deutschen Wirtschaft, „econsense“, und der Klimainitiative „2Grad“ beteiligt. Die Mitgliedschaft beinhaltet dort neben der Kooperation und dem Dialog auch die Verpflichtung zu gemeinsamen Prinzipien nachhaltigen Wirtschaftens.

Gemeinschaftliches Engagement für Nachhaltigkeit

Econsense ist ein Forum der deutschen Wirtschaft zur Förderung von nachhaltigem Wirtschaften. Es bietet den Mitgliedern eine Dialogplattform, einen Thinktank, eine Sammlung von Good-Practice-Beispielen und ein Leadership-Forum.

In der Initiative 2Grad haben sich deutsche Unternehmerpersönlichkeiten für den Klimaschutz zusammengeschlossen. Das erklärte gesellschaftliche Ziel: eine Begrenzung der Erderwärmung um 2° Celsius.

Die Deutsche Bahn ist Mitglied im Internationalen Eisenbahnverband UIC. Ein wichtiger Teil der internationalen Arbeit findet auf der Umweltplattform der UIC statt. Die Flüsterbremse „K-Sohle“ wurde hier gemeinsam entwickelt. Ebenso werden in den Gremien Nachhaltigkeitsindikatoren für den Schienenverkehr entwickelt.

Nachhaltigkeitsberichte, wie auch der vorliegende, werden meist auf Grundlage der Indikatoren der Global Reporting Initiative erstellt. An der Erarbeitung der Zusatzindikatoren für den Bereich Transport und Logistik war DB Schenker Logistics beteiligt.

Seit 2009 beteiligt sich die DB am „United Nations Global Compact“, einer freiwilligen Wirtschaftsinitiative der Vereinten Nationen, mit dem Ziel, die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten.

Wichtige Mitgliedschaften im Personalbereich:

- Arbeitgeberpreis für Bildung des Bundesverbandes der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): Der DB-Konzern engagiert sich für die zielgerichtete und umfassende Qualitätsverbesserung der Bildung und Ausbildung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Im Rahmen ihres Engagements hat die Deutsche Bahn 2007 und 2008 gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände den Deutschen Arbeitgeberpreises für Bildung vergeben. Mit diesem Preis werden Leuchttürme in der Bildungslandschaft in fünf Kategorien von Einrichtungen der vorschulischen Bildung über allgemeinbildende und berufliche Schulen bis zu Betrieben und Hochschulen prämiert.
- Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe)
- Arbeitskreis Personal Marketing
- Baden-Badener Unternehmergespräche, Gesellschaft zur Förderung des Unternehmernachwuchses
- European Foundation for Quality Management (Brüssel)
- Förderkreis des Bundesverbandes der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.
- Sozialpolitische Arbeitsgemeinschaft Verkehr (SAV) im BDA
- Stifterverband für die deutsche Wissenschaft
- Verein zur Förderung der Stiftung der Deutschen Wirtschaft für Qualifizierung und Kooperation e.V.

1.2.3.3 Umweltdialog

Im Dialog mit Umweltverbänden

Die DB will ihren Vorteil als umweltfreundliches Verkehrsunternehmen langfristig behaupten. Die Umweltinitiativen und -verbände unterstützen das Unternehmen dabei. Seit langem führen beide Seiten einen offenen Dialog miteinander.

Auch wenn man sich beim Ziel „Mehr Verkehr auf die Schiene – (auch) aus Umweltgründen“ einig ist: Grundsätzliche Positionen von DB und Umweltverbänden sind nicht immer deckungsgleich. So haben beide Seiten bislang keinen Konsens beim Ausbau der Hochgeschwindigkeitstrassen oder der Fahrradmitnahme im ICE erzielen können. Umgekehrt sind sich DB und Umweltverbände unisono einig in ihrer Ablehnung größerer und schwererer LKW, der Gigaliner, auf deutschen Straßen. Für die DB ist der Dialog mit ihren Anspruchsgruppen im Umweltbereich wichtig und notwendig, weil er die gesellschaftliche Akzeptanz des unternehmerischen Handelns stärkt und dem Unternehmen Impulse und Denkanstöße gibt.

Für den Dialog mit den Umweltverbänden hat die DB mehrere Foren eingerichtet, die sich in einigen Fällen bis zur institutionalisierten Zusammenarbeit weiter entwickelten. Eines dieser Beispiele ist die 2001 gestartete Kooperation „Fahrtziel Natur“, in der die Bahn zusammen mit BUND, NABU und VCD mittlerweile 17 deutsche und mittlerweile auch ein Schweizer Großschutzgebiet in den Mittelpunkt einer Kampagne für umweltfreundlichen Tourismus stellen.

Jährliches „Gipfeltreffen“ mit Umweltverbänden

Einmal jährlich erörtern der DB-Vorstandsvorsitzende und der Generalbevollmächtigte Systemverbund Bahn gemeinsam mit den Präsidenten der großen Umweltverbände aktuelle verkehrs- und umweltpolitische Themen. Schwerpunkte waren unter anderem die Förderung des Schienengüterverkehrs, die Minderung der Lärm- und Feinstaubemissionen sowie die Energiebesteuerung – und jeweils die Vereinbarung zur Fortführung von „Fahrtziel Natur“.

Workshop Umwelt und Verkehr

Mit dem bereits 1997 gestarteten und jährlich durchgeführten zweitägigen „Workshop Umwelt und Verkehr“ bietet die DB einer Vielzahl von Teilnehmern vorrangig aus Umwelt- und Verkehrsverbänden die Möglichkeit, sich über

aktuelle Entwicklungen bei der DB in Sachen Klima- und Umweltschutz zu informieren. Bis zu 70 Teilnehmer aus Umwelt- und Verkehrsverbänden, Wissenschaft, Gewerkschaften, Umweltbundesamt, Bundesumweltministerium und ausländischen Bahnen nehmen an den Workshops teil. Die Impulse aus der Veranstaltung haben zahlreiche Projekte innerhalb der DB angestoßen oder beschleunigt und zugleich das gegenseitige Verständnis zwischen DB und Umweltverbänden gefördert.

Fachgespräche und gemeinsame Projekte

Vertiefende Diskussionen finden zudem in Fachgesprächen statt. Dabei stellt sich die DB den Fragen und Vorschlägen der Umweltverbände: Zum Beispiel wurde auf Wunsch der Verbände 2008 das Thema Schadstoffemissionen in einem Fachgespräch im Erfurter Werk von DB Bahn Regio diskutiert. Ziel der DB ist es dabei, über praktische Aspekte des Bahnbetriebs zu informieren, Transparenz über Produkte und Technik herzustellen sowie die Umweltverbände mit den entsprechenden Spezialisten vor Ort zusammen zu bringen. Für die DB gehen daraus Impulse für die weitere Arbeit hervor.

Projektbezogene Kooperationen und Dialoge im Umweltbereich sind bei der DB an der Tagesordnung. Hier arbeitet sie nicht nur mit Umweltverbänden, sondern auch mit Behörden, Ministerien und Kommunalpolitikern eng zusammen, sei es bei der Abstimmung von gemeinsamen Positionen, Projektunterstützungen oder gemeinsamen Projekten. Die Zusammenarbeit verfolgt das Ziel, einvernehmliche Lösungen zu erarbeiten, im Sinne einer noch umweltfreundlicheren und attraktiveren Bahn.

1.3 Strategie

1.3.1 Unternehmensstrategie

Verantwortung und Unternehmenserfolg bedingen einander

Die DB sichert mit ihrem Geschäftsmodell zukunftsfähige Mobilität und Logistik für Kunden und Gesellschaft, wirtschaftlichen Erfolg und Arbeitsplätze.

Der DB-Konzern hat seine Strategie auf der Basis von vier Megatrends entwickelt, die die Mobilitäts- und Logistikmärkte der DB maßgeblich prägen werden. Dies sind: die Globalisierung, Klimawandel und Ressourcen-Verknappung, die Liberalisierung des europäischen Schienenverkehrsmarktes und der demografische Wandel in Deutschland und Europa.

Die weltweiten Warenströme werden in Zukunft wachsen, die internationale Arbeitsteilung wird weiter zunehmen. Menschen benötigen auch künftig bezahlbare Mobilität, die Mobilitätsbedürfnisse werden sich jedoch verändern. Die Liberalisierung des Schienenverkehrs in Europa bietet neue Chancen und führt zu einer deutlichen Veränderung der Wettbewerbsstruktur. Auf den Verkehrsmärkten werden zunehmend klima- und umweltfreundliche Produkte nachgefragt. Fossile Energieträger wie Öl, Gas und Kohle werden sich verknappen und teurer werden. Der Wettbewerb um Nachwuchs für Fach- und Führungskräfte nimmt zu, während gleichzeitig das Durchschnittsalter der DB-Mitarbeiter stetig ansteigt.

Zukunftsfähig aufgestellt

Der DB-Konzern ist gut gerüstet für diese Herausforderungen. Er hat sich in den vergangenen Jahren mit außergewöhnlichen Sanierungs- und Modernisierungsleistungen zukunftssicher und nachhaltig aufgestellt. Aus einer defizitären Staatsbahn wurde eines der weltweit führenden Mobilitäts- und Logistikunternehmen. Angesichts der globalen Warenströme hat der DB-Konzern den Schienengüterverkehr in europäische und globale Verkehrsnetzwerke eingebunden. Die DB folgt damit den sich wandelnden Anforderungen der Märkte, die zunehmend effiziente und ökologisch optimierte Transporte und logistische Komplettlösungen aus einer Hand – ob mit Güterbahn, LKW, Schiff oder Flugzeug – von Tür zu Tür und über die gesamte Prozesskette nachfragen. Auch im Personenverkehr folgt der DB-Konzern den sich wandelnden Kundenbedürfnissen, indem er Hochgeschwindigkeitsnetze ausbaut und damit eine Alternative zur schlechten CO_2-Bilanz von Kurzstreckenflügen bietet. Gleichzeitig ist die

DB mit Regionalzügen und –bussen auch in der Fläche präsent. Die Schieneninfrastruktur wird dort weiter ausgebaut, wo für die Zukunft mit weiter wachsendem Verkehrsaufkommen zu rechnen ist.

Verantwortung für den Klimaschutz

Die DB nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung vor allem wahr, indem sie den Erhalt und den Ausbau des umweltfreundlichen Schienenverkehrs sicherstellt. Der seit Jahren steigende Marktanteil des Verkehrsträgers Schiene belegt den Erfolg dieses Engagements. Durch intelligente Verknüpfung aller Verkehrsträger mit einem hohen Anteil an umweltfreundlicher Schiene im Portfolio ist die DB in der Lage, im Vergleich zu Wettbewerbern eine hohe Energie- und Klimaeffizienz in der gesamten Mobilitäts- und Logistikkette anzubieten. So ist es der DB im Schienenverkehr in den vergangenen Jahren gelungen, das Verkehrswachstum von den Umweltlasten zu entkoppeln. Damit setzt die DB ein deutliches Zeichen: Es gibt zukunftsfähige Mobilität, die schon heute einen wesentlichen Beitrag leisten kann, um ehrgeizige Klimaschutzziele zu erreichen. Seit 1994 hat der DB-Konzern seinen CO2-Ausstoß im Schienenverkehr pro Personen- bzw. Tonnenkilometer, die sogenannten spezifischen CO2-Emissionen, um rund 33 Prozent gesenkt. Bis zum Jahr 2020 will der DB-Konzern den spezifischen CO2-Ausstoß um weitere 20 Prozent reduzieren – und zwar jetzt konzernweit: auf der Schiene, der Straße, auf dem Wasser und in der Luft.

Verantwortung als Arbeitgeber und Auftraggeber

Die wichtigste Ressource des DB-Konzerns sind seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denn sie alle tragen zum Erfolg des Unternehmens entscheidend bei. Rund 252.000 Menschen arbeiten für den DB-Konzern, davon rund 190.000 in Deutschland. Zentrales Anliegen der DB ist es, erfolgreich am Markt zu sein, Arbeitsplätze zu sichern und attraktiv zu gestalten sowie sich als moderner, sozial verantwortungsbewusster und zukunftsfähiger Arbeitgeber zu positionieren. Mit seinem Einkaufsvolumen von rund 23 Milliarden Euro sichert der DB-Konzern als einer der größten Auftraggeber mehr als 600.000 weitere Arbeitsplätze in Deutschland, vor allem in kleinen und mittelständischen Firmen.

Vorteile des integrierten Konzerns

Die DB versteht sich als integrierter Konzern, dessen Geschäftsfelder sinnvoll und effizient kooperieren. Nur durch die enge Verzahnung von Infrastruktur, Personenverkehr, Transport und Logistik sowie Technik und Beschaffung kann die DB Innovationen entwickeln, die das Potential des Verkehrsträgers Schiene optimiert und seine Wettbewerbsfähigkeit gegenüber dem Straßen- und Luftverkehr stärkt. Auf anderer Ebene sorgt der konzernweite Arbeitsmarkt dafür, dass Mitarbeiter vorübergehend oder dauerhaft auf andere Arbeitsplätze wechseln können, wenn dies aus betrieblichen Gründen geboten ist.

Nachhaltigkeit als fester Bestandteil der Konzernstrategie

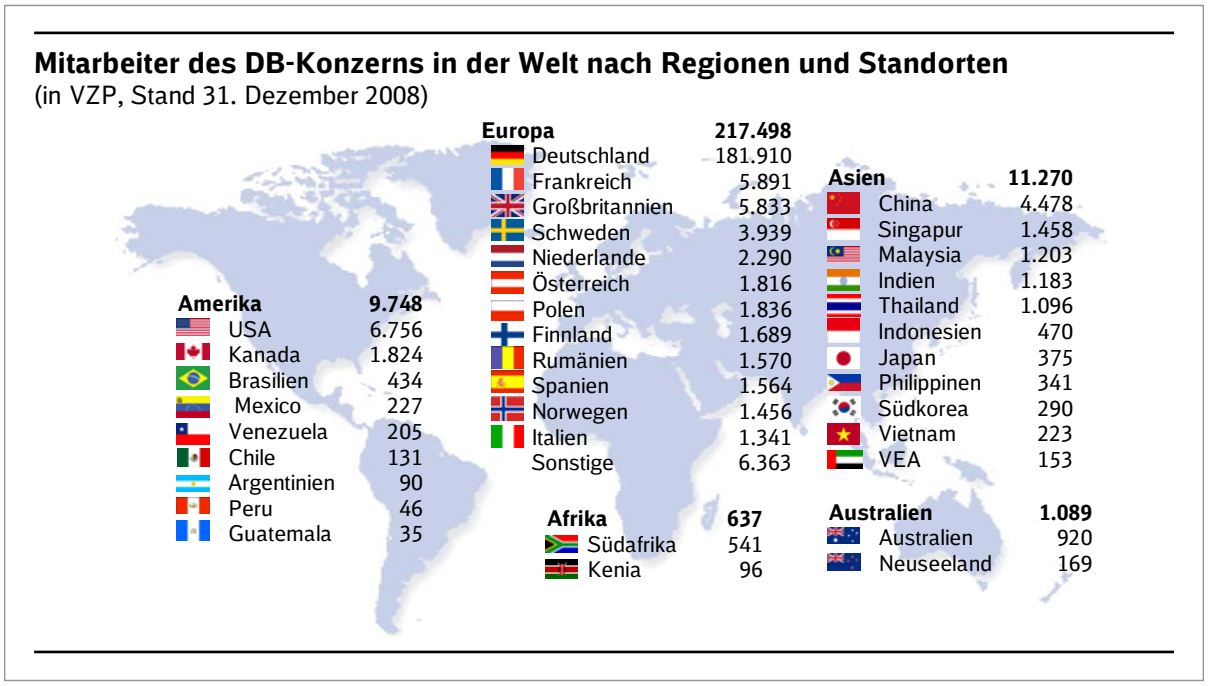
Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftlich verantwortliches Handeln sind kein Widerspruch - sie bedingen einander. Zukunftsfähige und sichere Arbeitsplätze kann die DB nur bieten, solange sie erfolgreich wirtschaftet. Die Klimafreundlichkeit der Eisenbahn ist unbestritten – dennoch müssen sich ihre Produkte in einem umkämpften und preissensiblen Markt behaupten. Diese Herausforderung hat die DB angenommen und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit Deutschlands. International gilt die Deutsche Bahn als Vorbild für die erfolgreiche Sanierung ehemaliger Staatsbahnen und die klimafreundliche Organisation von Mobilitäts- und Logistik-Dienstleistungen.

Der DB-Konzern verfügt über eine zukunftsfähige Strategie und hat seine Angebote und Leistungen diversifiziert und ausgeweitet. Er hat das Potential, die Weltwirtschaftskrise erfolgreich zu meistern und gestärkt aus ihr hervorzugehen.

Daten und Fakten zum Unternehmen DB

Wirtschaftliche Erfolge	
Umsatz	33,45 Milliarden Euro
EBIT bereinigt	2,48 Milliarden Euro
Bruttoinvestitionen	6,77 Milliarden Euro
Rating Moody´s/ Standard&Poor´s/Fitch	Aa1/ AA/ AA
Sicherung von Arbeitsplätzen in Deutschland	
Mitarbeiter DB-Konzern (natürliche Personen)	252.547
Mitarbeiter DB-Konzern (umgerechnet in Vollzeitpersonen)	240.242
Sicherung von Arbeitsplätzen gesamt (direkt und indirekt) in Deutschland	rund 600.000
Attraktiver Schienen- und Busverkehr der DB	
Betriebsleistung auf dem Netz	1,0 Milliarden Trassenkilometer
Reisende Personenverkehr (Schiene und Bus)	2,7 Milliarden
Verkehrsleistung Personenverkehr (Schiene und Bus)	87,0 Milliarden Personenkilometer
Beförderte Güter (Schiene)	378,7 Millionen Tonnen
Verkehrsleistung Schienengüterverkehr (Schiene)	113,6 Milliarden Tonnenkilometer
Steigerung der Verkehrsleistung auf der Schiene in Deutschland	
Steigerung Verkehrsleistung Schienenverkehr DB seit 1994	+ 25 Prozent
Steigerung Verkehrsleistung Schienenpersonenverkehr DB seit 1994	+ 19 Prozent
Steigerung Verkehrsleistung Schienengüterverkehr DB seit 1994	+ 29 Prozent
Reduktion von Energieverbrauch und CO2-Emissionen im Schienenverkehr	
Energieverbrauch (absolut) seit 1994	- 15 Prozent
Energieverbrauch pro Personen- bzw. Tonnenkilometer (spezifisch) seit 1994	- 32 Prozent
CO2-Emissionen (absolut) seit 1994	- 16 Prozent
CO2-Emissionen pro Personen- bzw. Tonnenkilometer seit 1994	- 33 Prozent

Stand: Geschäftsjahr 2008



Mitarbeiter des DB-Konzerns in der Welt nach Regionen und Standorten

1.3.2 Zukunftsfähigkeit

Auf die Zukunft vorbereitet

Die DB ist für kommende Herausforderungen gerüstet: im Transport- und Logistikbereich als einer der weltweit führenden Anbieter, der alle Verkehrsträger kombinieren kann, im Personenverkehr als wettbewerbserprobter Mobilitätsdienstleister im Herzen Europas.

Das Leben der Menschen, die Gesellschaft und damit auch die Wirtschaft werden sich durch Globalisierung, Klimawandel, die Verknappung von Ressourcen und den demografischen Wandel weiter verändern. Die Liberalisierung des europäischen Schienenverkehrsmarkts bietet neue Chancen in sich verändernden Märkten. Ausgerichtet an der Analyse dieser Megatrends hat der DB-Konzern seine Struktur und seine Produkte zukunftsfähig aufgestellt. In Anbetracht der aktuellen Weltwirtschaftskrise hat die DB diese Trends intensiv analysiert, dabei erweisen sich die langfristigen Entwicklungstendenzen als unverändert.

Die Megatrends im Verkehrsmarkt

- **Globalisierung:** Die weltweiten Warenströme werden in der Zukunft weiter wachsen. Für die zunehmende Globalisierung ist die DB gerüstet, indem sie integrierte Logistiknetzwerke anbietet - mit dem Schienengüterverkehr als Kerngeschäft. Die DB hat die Auswirkungen der Globalisierung auf den Handel der Zukunft analysiert und ihr Portfolio daher zunehmend internationalisiert. Durch die erfolgreiche Integration des Transport- und Logistikunternehmens Schenker in den DB-Konzern kann die DB durch die optimale Verknüpfung aller Verkehrsträger weltweit nachhaltige Gütertransporte für ihre Kunden realisieren. Die DB hat den nationalen Schienengüterverkehr erfolgreich in europäische Güterverkehrs- und internationale Logistiknetzwerke eingebunden. Durch die Kombination aller Verkehrsträger nutzt die DB im Wettbewerb mit anderen Transport- und Logistikanbietern einen entscheidenden Vorteil. Ihren international agierenden Kunden kann die DB Produkte aus einer Hand entlang der gesamten Logistikkette anbieten. Auf diese Weise wird auch der nationale Schienengüterverkehr gestärkt. Ein wichtiges Zukunftsthema ist der Ausbau der Infrastruktur für den Seehafen-Hinterland-Verkehr in Deutschland, um drohende Kapazitätsengpässe zu verhindern.
- **Klimawandel und Ressourcenverknappung:** Der Schutz des Weltklimas und die Begrenzung der globalen Erwärmung sind zentrale Herausforderungen der Zukunft. Ein wesentlicher Faktor für den Anstieg der CO2-Emissionen ist der motorisierte Verkehr. Der DB-Konzern hat frühzeitig reagiert und sich seit 1994 ambitionierte Energie- und CO2-Sparziele gesetzt und erreicht. Im Zeitraum von 1994 bis 2008 hat der DB-Konzern im Schienenverkehr seinen spezifischen CO_2-Ausstoß bereits um rund 33 Prozent gesenkt. Bis 2020 sollen die spezifischen CO2-Emissionen um weitere 20 Prozent reduziert werden. Und zwar konzernweit, über alle Geschäftsfelder. Zusätzlich hat die DB innovative, klimafreundliche Produkte entwickelt wie zum Beispiel vollkommen CO2-freie Geschäftsreisen und Schienengütertransporte durch Einspeisung zusätzlicher regenerativer Energien in das Bahnstromnetz. Damit erschließen sich wichtige Wettbewerbsvorteile in einem Markt, in dem nachhaltige Mobilitäts- und Transportlösungen für die Kunden immer mehr an Bedeutung gewinnen. Gleichzeitig wird für die Gesellschaft eine zukunftsfähige Mobilität gesichert. Durch das rasante Wachstum der Weltwirtschaft in den vergangenen Jahrzehnten verknappen sich endliche Rohstoffe, insbesondere fossile Brennstoffe wie Öl. Ressourceneffizienz ist im DB-Konzern schon lange selbstverständlich: Mit Energie wird nachweislich effizient umgegangen. Das Oberbaumaterial, also Schienen, Schwellen und Schotter, wird zu 95 Prozent recycelt. Viele Fahrzeuge, wie beispielsweise die ICE-1-Flotte, werden während ihrer langen Lebensdauer ressourcenschonend modernisiert.
- **Demografischer Wandel:** Der demografische Wandel betrifft den DB-Konzern gleich mehrfach: Die Veränderung der Altersstruktur bringt eine Veränderung der Lebensräume mit sich. Zwar wird die Bevölkerungszahl in Deutschland insgesamt abnehmen, aber nicht überall: Städtische Ballungsräume wie das Rhein-Main-Gebiet und die Region München wachsen weiter. Gleichzeitig werden künftig noch mehr als heute beruflich bedingte Ortswechsel und getrennte Haushalte das Leben vieler Menschen bestimmen. Dadurch wächst der Bedarf an Mobilität zwischen den Metropolen und innerhalb von Ballungsräumen. Die DB ist bereits jetzt in der Lage, komplexe Nahverkehrsnetze mit optimaler Anbindung an das Fernverkehrsnetz zu betreiben. Mit ihren Geschäftsfeldern DB Bahn Fernverkehr, DB Bahn Regio und DB Bahn Stadtverkehr kann sie den Menschen auch künftig eine attraktive und umweltfreundliche Alternative zu PKW und Flugzeug bieten. Auf dem Arbeitsmarkt wird der demografische Wandel einen Nachwuchs- und Fachkräftemangel mit sich bringen. Hier hat die DB

Programme für die Gesundheitsförderung, für lebenslanges Lernen und für gezielte Nachwuchssicherung eingeleitet.

- **Liberalisierung des europäischen Schienenverkehrsmarktes:** Seit Anfang 2007 ist der europäische Güterverkehr auf der Schiene vollständig liberalisiert, ab 2010 dürfen auch im Personenverkehr private Bahnunternehmen grenzüberschreitende Verbindungen anbieten. Im EU-Vergleich gilt der deutsche Markt für Personen- wie Schienengüterverkehr als liberalisiert und wettbewerbsintensiv. So nutzen heute bereits über 300 Wettbewerber die Infrastruktur der DB – der DB-Konzern ist also wettbewerbserprobt. Die DB nimmt ihrerseits internationale Wachstumschancen wahr, um im Zuge der fortlaufenden Liberalisierung Geschäfte auszubauen und Märkte abzusichern, aber auch um die möglichen Risiken des zunehmenden Wettbewerbs auf dem deutschen Heimatmarkt zu kompensieren. So hat der DB-Konzern 2008 beispielsweise mit dem Kauf der britischen Laing Rail den Einstieg in einen der größten ausländischen Personenverkehrsmärkte geschafft. Mit der Übernahme der größten britischen Güterbahn EWS und weiterer Bahnen knüpft DB Schenker Rail ein europäisches Netz für den Schienengüterverkehr und stärkt damit auch den Schienenverkehr in Deutschland.

Die DB ist ein wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen, das seine ökonomische Zukunftssicherung mit seiner Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft vorbildlich verbindet. Die DB hat sich mit ihrem Strategiemix aus Nachhaltigkeit, Innovation und Kundenorientierung für die Zukunft gut aufgestellt. Sie kann damit auch zukünftig umweltverträgliche, nachhaltige und effiziente Lösungen in einem wachsenden Markt anbieten und so ihre Marktposition und ihren wirtschaftlichen Erfolg sichern und ausbauen. So werden auch in der Zukunft Arbeitsplätze gesichert.

1.3.3 Wirtschaftliche Entwicklung

Deutsche Bahn weiter auf Erfolgskurs

2008 war das bisher erfolgreichste Jahr für die DB – trotz Finanzkrise und Rückgängen im vierten Quartal. Das bereinigte operative Ergebnis, die Verkehrsleistung und der Umsatz sind damit im sechsten Jahr in Folge gewachsen.

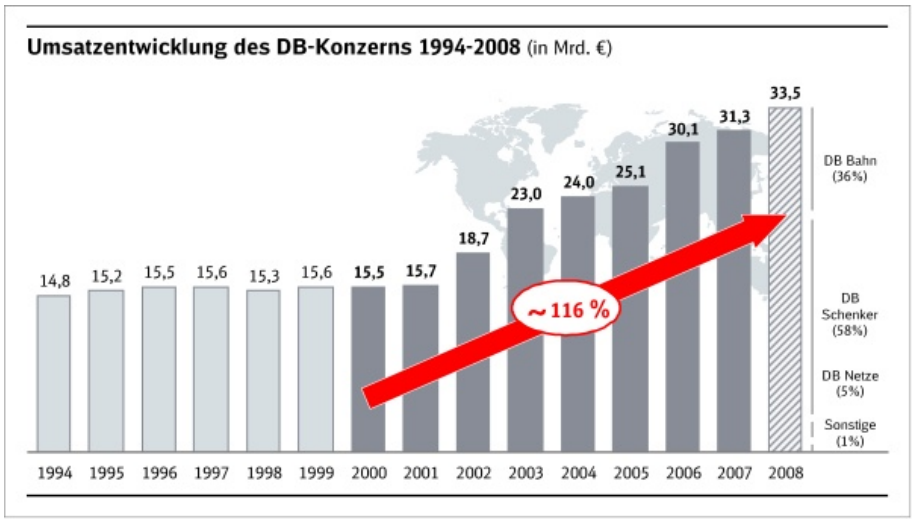
Der DB-Konzern hat im Geschäftsjahr 2008 trotz der Finanz- und Wirtschaftskrise zum sechsten Mal in Folge Umsatz, Verkehrsleistung und das operative Ergebnis steigern können. Mit gut 240.000 Mitarbeitern erwirtschaftete der DB-Konzern 2008 ein Plus von sieben Prozent gegenüber dem Vorjahr und damit einen Rekordumsatz von 33,5 Milliarden Euro. Das bereinigte operative Ergebnis stieg um rund fünf Prozent auf 2,5 Milliarden Euro. Dieses Ergebnis zeigt, dass die DB gerüstet ist für die Herausforderungen in der Krise, das Geschäftsmodell bewährt sich. Hinter dem Erfolg des letzten Jahres steht vor allem ein Zuwachs im Personenverkehr. In Deutschland und Europa nutzten im vergangenen Jahr 2,7 Milliarden Reisende die Bahnen und Busse des DB-Konzerns, mehr als jemals zuvor. Zuwächse wurden vor allem auf der Schiene erzielt: im Fernverkehr plus 3,8 Prozent, im Regionalverkehr plus 3,0 Prozent und bei den S-Bahnen im Stadtverkehr plus 8,0 Prozent. Die Zahl der Busreisenden hat sich leicht um 0,7 Prozent verringert. Knapp 379 Millionen Tonnen Güter wurden 2008 weltweit von der DB transportiert. Im Schienengüterverkehr stieg die Zahl der beförderten Güter um rund 21 Prozent und die Verkehrsleistung um 15 Prozent, Ursache dafür war die erstmalige Einbeziehung der Ende 2007 erworbenen britischen Tochtergesellschaft EWS. Im europäischen Landverkehr wuchs DB Schenker im vergangenen Jahr um vier Prozent. Das Seefrachtvolumen blieb stabil, während die Luftfracht um rund 3 Prozent zurückging. Trotz der krisenbedingten Einbrüche im Schienengüterverkehr und in der Logistik erzielte der DB-Konzern 2008 ein insgesamt positives Ergebnis. Der Konzern ist wirtschaftlich profitabel und strategisch gut positioniert, alle Geschäftsfelder belegen in ihren Märkten Spitzenpositionen.

Erfolgsgeschichte Deutsche Bahn

Die Entwicklung der Deutschen Bahn AG seit ihrer Gründung im Jahr 1994 ist eine Erfolgsgeschichte. Durch umfassende Sanierungen, Effizienzsteigerungen und Modernisierungsprogramme hat sich der Konzern seitdem von einem defizitären Staatsbetrieb zu einem leistungsstarken, ökonomisch wie ökologisch effizienten und gesunden Wirtschaftsunternehmen entwickelt, das den Kunden und seine Interessen in den Mittelpunkt stellt. Erst die privatisierte Bahn hat die Schiene im Personen- und Güterverkehr wieder zu einem wettbewerbsfähigen und für Kunden attraktiven Verkehrsträger gemacht und damit auch den deutschen Steuerzahler entlastet.

Gegensteuern in der Krise, stärker werden im Wettbewerb

In der aktuellen Weltwirtschaftskrise kommt es darauf an, das in der Vergangenheit Erreichte zu sichern und gleichzeitig die Chancen, die sich aus der Krise ergeben, aktiv zu nutzen. Um aktiv gegensteuern zu können, wird der integrierte Konzern die Entwicklung seiner Märkte aufmerksam beobachten, die wichtigsten kostenseitigen sowie marktseitigen Maßnahmen bündeln und konsequent umsetzen.



Umsatzentwicklung des DB-Konzerns

1.3.4 Unternehmensprofil

Das Unternehmen Deutsche Bahn

Gegründet 1994 ist die DB AG heute eines der führenden Mobilitäts- und Logistikunternehmen weltweit. 2008 änderte der Konzern seine Struktur, am Grundsatz des integrierten Unternehmens hält die DB AG weiterhin fest.

Mit weltweit rund 240.000 Mitarbeitern erbringt die DB nationale und internationale Dienstleistungen in den Säulen „Mobility, Network und Logistics". Nach außen spiegeln sich diese in den Konzernmarken DB Bahn, DB Schenker und DB Netze wider. Dennoch ist und bleibt der Kern der DB die Eisenbahn. Der DB-Konzern verfügt über ein diversifiziertes Produkt- und Dienstleistungsportfolio und ist mit 2.000 Standorten in 130 Ländern weltweit aufgestellt. Die Konzernzentrale befindet sich in Berlin.

Neue Konzernstruktur

Im Jahr 2008 hat der DB-Konzern in Vorbereitung auf die geplante Teilprivatisierung seine Struktur geändert. Die Deutsche Bahn AG (DB AG) und die DB Mobility Logistics AG (DB ML AG) nehmen seitdem beide Konzernleitungsfunktionen im integrierten DB-Konzern wahr. Die DB AG führt die Infrastrukturgeschäftsfelder, die damit auch nach einer Teilprivatisierung der DB ML AG vollständig im Besitz der DB AG verbleiben. Alle Aktivitäten im Personenverkehr und im Bereich Transport und Logistik sowie der Großteil der eisenbahnnahen Dienstleistungen (wie beispielsweise die Fahrzeuginstandhaltung) sind unter der Führung der DB ML AG organisiert und bilden den Teilkonzern DB Mobility Logistics. Das Grundprinzip des integrierten Konzerns bleibt durch diese Veränderung unangetastet. Die DB Mobility Logistics AG ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der DB AG. Eine enge Abstimmung wird durch den Integrationsausschuss und die Personalunion des Vorstandvorsitzenden und des Finanzvorstands gewährleistet. Nur so sind technische Weiterentwicklungen und notwendige Innovationen für die Schiene effizient möglich. Und nur im integrierten Konzern kann der konzerninterne Arbeitsmarkt auch künftig so effizient funktionieren wie in der Vergangenheit. Nach den Entscheidungen von Bundesregierung und Bundestag zur Teilprivatisierung im Frühsommer 2008 hat der DB-Konzern innerhalb weniger Monate die Vorbereitungen für den Börsengang der DB Mobility Logistics AG abgeschlossen. Auf Grund der dramatischen Entwicklungen an

den Börsen weltweit beschloss der Bund als Eigentümer des DB-Konzerns im Oktober 2008, die geplante Erstnotierung an der Frankfurter Wertpapierbörse zu verschieben.

Ressort Personenverkehr: Sieben Millionen Fahrgäste täglich

Mobilitätsangebote sind die Kernkompetenz des Personenverkehrs des DB-Konzerns unter der Marke „DB Bahn". Mit einem Umsatz von zwölf Milliarden Euro ist die DB Bahn der zweitgrößte Anbieter im europäischen Schienenpersonenverkehr, mit ihren Bahnen und Bussen fahren täglich sieben Millionen Menschen. Die Verkehrsleistung der DB im Personenverkehr hingegen erhöhte sich 2008 insgesamt um vier Prozent auf knapp 78 Milliarden Personenkilometer. Die Zahl der Fahrgäste stieg um 4,6 Prozent auf 1,9 Milliarden.

- **DB Bahn Fernverkehr**: Das Geschäftsfeld erbringt nationale und grenzüberschreitende Fernverkehrsleistungen auf der Schiene. Die rund 14.600 Mitarbeiter im Geschäftsfeld DB Bahn Fernverkehr erzielten 2008 einen Umsatz von rund 3,5 Milliarden Euro. Mit schnellen und komfortablen Verbindungen direkt in die Städte zu attraktiven Preisen will die DB ihre Kunden überzeugen und ihren Marktanteil ausbauen. 2007 hat der Konzern die Hochgeschwindigkeitsstrecke Frankfurt – Paris eröffnet. Um das europäische Netzwerk im Hochgeschwindigkeitsverkehr auszubauen, hat sich die DB mit anderen Bahnen zum RailTeam zusammengeschlossen. Dieser Allianz gehören neben der DB die französische SNCF, NS Highspeed aus den Niederlanden, die österreichischen ÖBB, die SBB aus der Schweiz, die belgische SNCB und die beiden internationalen Hochgeschwindigkeits-Anbieter Eurostar und Thalys an.
- **DB Bahn Regio**: Das Geschäftsfeld DB Bahn Regio bietet Schienenpersonennahverkehr in einem weit verzweigten Regionalverkehrsnetz inklusive Anschluss an Ballungsräume an. Es hat mit seinen rund 25.000 Mitarbeitern, 2008 einen Umsatz von rund 6,7 Milliarden Euro erzielt. Um seine Geschäftsbasis zu verbreitern und die Chancen aus der Öffnung des europäischen Schienenverkehrsmarktes zu nutzen, hat die DB im Jahr 2008 die britische Laing Rail und deren Beteiligung Chiltern Railways zu 100 Prozent erworben. Zusätzlich ist der Konzern an der London Overground Rail Operations und Wrexham, Shropshire and Marylebone Railways zu jeweils 50 Prozent beteiligt. Damit gelang der Einstieg in einen der größten europäischen Schienenpersonenverkehrsmärkte.
- **DB Bahn Stadtverkehr**: Das Geschäftsfeld DB Bahn Stadtverkehr betreibt die S-Bahnen in Berlin und Hamburg sowie 22 Busgesellschaften in Deutschland. Es erzielte mit seinen rund 12.000 Mitarbeitern im Jahr 2008 einen Umsatz von knapp zwei Milliarden Euro. DB Bahn Stadtverkehr bietet eigenwirtschaftlich oder im Auftrag von Städten und Landkreisen Verkehrsleistungen im öffentlichen Straßenpersonenverkehr an, überwiegend im Überlandverkehr. Um nachhaltiges Wachstum zu sichern, plant die DB einen systematischen Ausbau ihrer Strecken im Stadtverkehr. Im Jahr 2007 erwarb sie den dänischen Anbieter Pan Bus und konnte ihr Geschäftsvolumen durch den Gewinn öffentlicher Ausschreibungen zusätzlich ausbauen. Zudem hat die Busverkehr Ostwestfalen GmbH (BVO) nach einer europaweiten Ausschreibung den Zuschlag für die Übernahme sämtlicher Busverkehre der British Forces Germany (BFG) in Deutschland erhalten.

Transport und Logistik: Weltweite Netze und die Schiene als Kerngeschäft

Unter der Marke DB Schenker positioniert sich die DB mit einem einheitlichen Marktauftritt als führender Anbieter von weltweiten Transport- und Logistikleistungen. DB Schenker bietet seinen Kunden vom Massengut bis zum Stückgut globale Lösungen über alle Verkehrsträger entlang der gesamten Logistikkette an. Dabei verknüpft der DB-Konzern seine Stellung im europäischen Schienengüterverkehr und im europäischen Landverkehr mit seinen starken Positionen im weltweiten Luft- und Seefrachtgeschäft sowie in Kontraktlogistik und Supply Chain Management. Seit der erfolgreichen Integration von Schenker ist der DB-Konzern nicht nur die Nummer eins im europäischen Schienengüterverkehr, sondern auch führend im Bereich Spedition und Logistik. Basis des Erfolgs ist die erfolgreiche Einbindung des Schienengüterverkehrs in internationale Logistik- und Transportnetzwerke. Trotz der aktuellen Wirtschaftskrise ist davon auszugehen, dass die globalen Handelsströme weiter ansteigen werden und die Logistikmärkte nach einem Einbruch wieder deutlich wachsen.

- **DB Schenker Rail**: Mit rund 380 Millionen beförderten Tonnen in 2008 betreibt das Geschäftsfeld DB Schenker Rail die größte Güterbahn Europas. Die rund 29.000 Mitarbeiter haben 2008 einen Umsatz von über 4,6 Milliarden Euro erwirtschaftet. Seine Aktivitäten hat DB Schenker Rail in den vergangenen Jahren um Kooperationen und Beteiligungen in Italien, der Schweiz, den Niederlanden, Dänemark und Schweden erweitert und kann damit von Skandinavien nach Italien durchgängige Transporte auf der Nord-Süd-Achse anbieten. Durch

den Erwerb der britischen Güterbahn EWS, die mehrheitliche Übernahme von Transfesa in Spanien sowie die Gründung von East West Railways in Polen gehören nun auch europaweite Transporte in Ost-West-Richtung zum Portfolio. Hier eröffnen sich neue Möglichkeiten zur Entwicklung innovativer Angebote im Schienengüterverkehr.

- **DB Schenker Logistics**: Das Geschäftsfeld DB Schenker Logistics bietet seinen Kunden integrierte Logistiklösungen für weltweite Warenströme im Landverkehr, in der Luft- und Seefracht sowie sämtlichen damit verbundenen logistischen Dienstleistungen. 2008 beförderte DB Schenker Logistics mehr als 72 Millionen Sendungen im europäischen Landverkehr, mehr als 1,2 Millionen Tonnen per Luftfracht und über 1,4 Millionen TEU (Twenty-foot Equivalent Unit) per Seefracht. Mit seinen über 62.000 Mitarbeitern erwirtschaftete DB Schenker Logistics 2008 einen Umsatz von rund 14,7 Milliarden Euro. In 2008 erwarb DB Schenker Logistics die größte rumänische Spedition Romtrans und hat damit seine Präsenz im Landverkehr in Südosteuropa deutlich verstärkt. DB Schenker Logistics bietet zudem weltweit Kontraktlogistik- und Supply Chain Management (SCM)-Lösungen an, von der Materiallieferung bis zur Distribution der Endprodukte, um seine Kunden auch vor und nach dem eigentlichen Transport zu unterstützen.

Dienstleistungen: Technik, Instandhaltung, Flottenmanagement und Sicherheit

- **DB Dienstleistungen**: Das Geschäftsfeld DB Dienstleistungen erbringt verkehrsnahe und infrastrukturbezogene Dienstleistungen vor allem für die Gesellschaften des DB-Konzerns, aber auch für externe Kunden. Damit erwirtschafteten 25.000 Mitarbeiter in 2008 einen Umsatz von 112 Millionen Euro beziehungsweise Gesamterlöse mit konzerninternen und -externen Kunden in Höhe von rund drei Milliarden Euro. DB Fuhrpark ist der Mobilitäts- und Flottenmanager im Übergang Straße/ Schiene und betreibt mit seiner Tochter DB Rent das Fahrrad-Mietsystem Call a Bike System sowie DB Carsharing. Die DB Fahrzeuginstandhaltung verantwortet die schwere Instandhaltung und die Modernisierung von Schienenfahrzeugen. DB Services bietet vom Facility Management bis zur Innen- und Außenreinigung der Züge sämtliche Serviceleistungen rund um Immobilien und Verkehr. DB Sicherheit bündelt Sicherheits- und Ordnungsdienstleistungen auf Bahnöfen und in Zügen. DB Systel ist der IT- und TK-Dienstleister des DB-Konzerns, DB Kommunikationstechnik verantwortet die Instandhaltung und Wartung von der Netzwerktechnik bis zu Fahrgastinformationsanlagen.

Infrastruktur

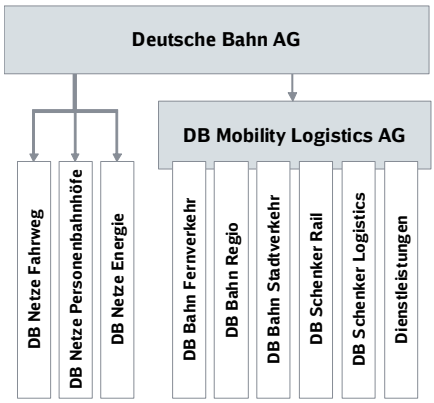
Unter der Marke „DB Netze“ hat der DB-Konzern die Infrastrukturkompetenz der Geschäftsfelder Fahrweg, Personenbahnhöfe und Energie gebündelt. Sie bieten eine qualitativ hochwertige und zuverlässige Infrastruktur als zentrale Voraussetzung für einen effizienten Schienenverkehr und damit für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Systems Eisenbahn. Die Infrastruktur der DB steht allen in Deutschland zugelassenen Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) diskriminierungsfrei offen.

- **DB Netze Fahrweg**: 2008 erwirtschaftete das Geschäftsfeld mit rund 41.000 Mitarbeitern einen Umsatz von rund 725 Millionen Euro beziehungsweise Gesamterlöse mit konzerninternen und -externen Kunden in Höhe von rund 5,5 Milliarden Euro. Täglich sind in Deutschland 39.000 Züge auf dem mit 34.000 Kilometern Betriebslänge längsten europäischen Schienennetz unterwegs, das von der DB Netze Fahrweg betrieben, instand gehalten und kontinuierlich ausgebaut wird. Sie ist dabei Dienstleister für die 340 - darunter 312 konzernexterne - Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU); die Verkehrsleistung konzernexterner Bahnen wächst seit Jahren kontinuierlich. DB Netze Fahrweg erstellt die Fahrpläne für alle EVU und managt Ausbau, Instandhaltung und den Betrieb des Schienennetzes.
- **DB Netze Personenbahnhöfe**: Die rund 4.500 Mitarbeiter des Geschäftsfelds DB Netze Personenbahnhöfe sind zuständig für den Betrieb der 5.400 Personenbahnhöfe als Verkehrsstation sowie die Entwicklung und Vermarktung von Bahnhofsflächen. Im Jahr 2008 erzielte das Geschäftsfeld einen Umsatz von 344 Millionen Euro beziehungsweise Gesamterlöse mit konzerninternen und -externen Kunden in Höhe von knapp 1,3 Milliarden Euro. Seit der Bahnreform von 1994 wurden zahlreiche Bahnhöfe grundlegend modernisiert. Durch die Konjunkturprogramme der Bundesregierung stehen der DB kurzfristig 300 Millionen Euro zusätzlich zur Verfügung, mit denen bis 2011 über 2000 kleinere und mittlere Stationen saniert werden.
- **DB Netze Energie**: Unter dem Dach des Geschäftsfelds DB Netze Energie sind das technische Know-how und die Verantwortung für die Versorgung der Eisenbahnverkehrsunternehmen mit Bahnstrom und Diesel gebündelt. Außerdem sorgen die über 1.500 Mitarbeiter der DB Netze Energie für Planung, Instandhaltung, Ver-

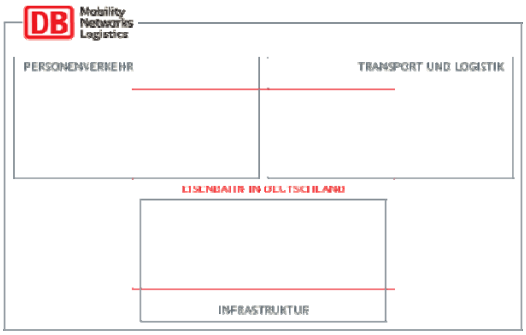
marktung und Betrieb der technisch anspruchsvollen Energienetze der DB. 2008 erwirtschaftete das Geschäftsfeld einen Umsatz von 554 Millionen Euro beziehungsweise Gesamterlöse mit konzerninternen und -externen Kunden in Höhe von über zwei Milliarden Euro. Das Geschäftsfeld erbringt auch Energiedienstleistungen für Kunden aus Industrie, Handel und Dienstleistungsgewerbe.

Integrierter DB-Konzern

Im System Bahn beeinflussen sich betriebliche und technische Komponenten wechselseitig. Der Systemverbund Bahn steuert daher geschäftsfeldübergreifend das Zusammenspiel im Betriebsprozess. „Eine zentrale Funktion des Systemverbund Bahn ist es, die betrieblichen, technischen und wirtschaftlichen Aspekte des Bahnsystems effizient zu koordinieren, zu optimieren und technische Innovationen voranzutreiben“, so Dr. Lutz Bücken, der Generalbevollmächtigte des Systemverbund Bahn, der direkt an den Vorstand berichtet. Der Systemverbund Bahn erfüllt die Querschnittsaufgabe im DB-Konzern, Expertenwissen der Fachbereiche zusammenzuführen mit dem Ziel, den integrierten Eisenbahnbetrieb kundennah, sicher, innovativ, umweltfreundlich und wirtschaftlich zu gestalten.



Organisationsstruktur des DB-Konzerns



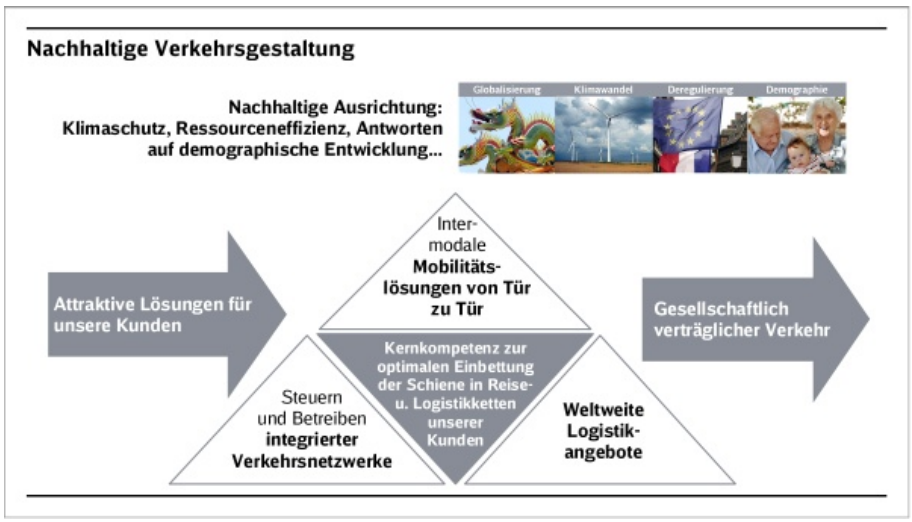
Selbstverständnis des integrierten Konzerns

1.3.5 Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltige Leistungen erfordern systematisches Management

Im Nachhaltigkeitsmanagement des DB-Konzerns werden gesellschaftliche Anforderungen und ihre Auswirkungen auf das Unternehmen gemeinsam bewertet.

Nachhaltigkeit bedeutet für den DB-Konzern, gesellschaftliche Verantwortung und ökonomische Zukunftssicherung erfolgreich miteinander zu verbinden. Gerade im Verkehrssektor ist Nachhaltigkeit ein wichtiger Wettbewerbsvorteil. Klimaschutz und der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen im Verkehrsmarkt sind relevante gesellschaftliche Anforderungen, die es zu erfüllen gilt. Gleichzeitig eröffnen diese Anforderungen dem DB-Konzern mit dem Verkehrsträger Schiene und ihren intermodalen Transportketten aber auch neue Marktchancen. Daher steht für die DB die Nachhaltigkeit ihrer Geschäftsfelder und ihrer Produkte - Mobilität, Transport und Logistik, Infrastruktur - im Fokus des Nachhaltigkeitsmanagements.



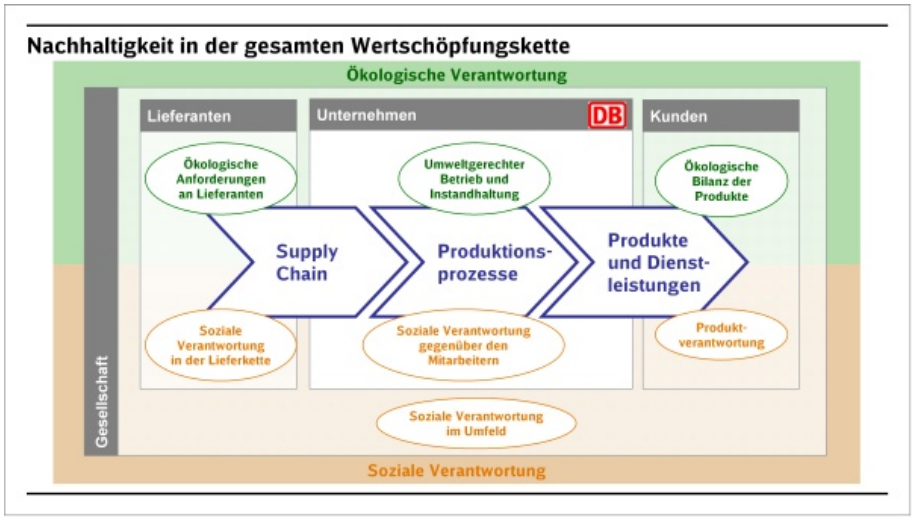
Indem die DB den Verkehr der Zukunft nachhaltig gestaltet, wird sie als Unternehmen auch langfristig Erfolg haben.

Lenkungskreis Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist Chefsache: Seit 2005 wird die Konkretisierung und Verankerung des Themas Nachhaltigkeit in den beteiligten Bereichen auf oberster Ebene im Konzern durch den Lenkungskreis Nachhaltigkeit vorangetrieben. Vorsitzender des Lenkungskreises und Beauftragter für das Nachhaltigkeitsmanagement ist Dr. Lutz Bücken, Generalbevollmächtigter Systemverbund Bahn, der dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Rüdiger Grube direkt berichtet. Außerdem nimmt er an allen Sitzungen des Konzernvorstands teil und informiert dort über Themen der Nachhaltigkeit. Mitglieder des Lenkungskreises sind die Leiter der Konzernbereiche Umwelt, Personal, Strategie, Organisation, Marketing, Verkehrspolitik, Corporate Governance, Compliance und Kommunikation. Die Koordination erfolgt durch das DB Umweltzentrum. Organisation und Management werden laufend auf den Prüfstand gestellt und den Erfordernissen angepasst.

Nachhaltigkeitsmanagement und Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit umfasst entsprechend der Bandbreite von Veränderungen, die aus dem gesellschaftlichen Wandel resultieren und Einfluss auf das Unternehmen haben, eine Vielzahl von Themen. Der DB-Konzern ist aufgrund seiner Größe und der Komplexität seiner Prozesse von allen Aspekten der Nachhaltigkeit betroffen.



Das Kerngeschäft steht im Mittelpunkt, betrachtet wird bei der DB jedoch die gesamte Wertschöpfungskette.

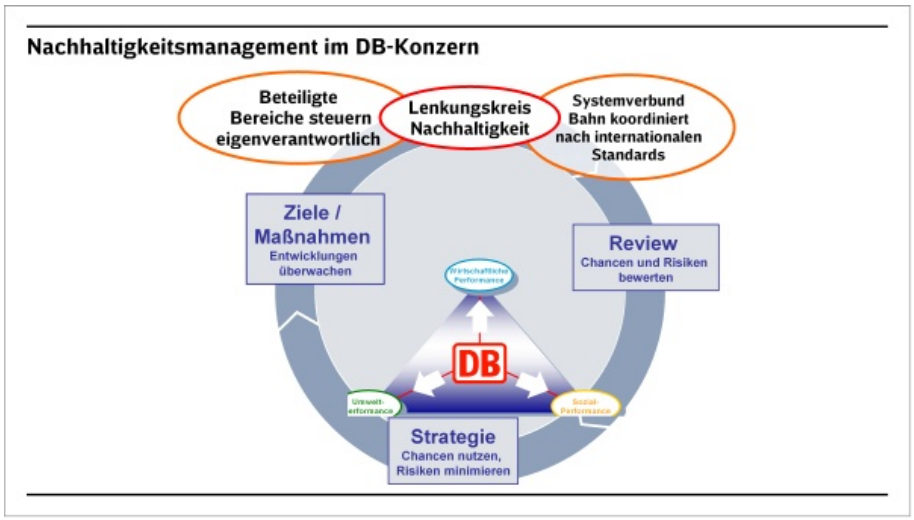
Handlungsschwerpunkte werden mit dem 2005 eingeführten Nachhaltigkeitsmanagement identifiziert. Gemeinsam werden im Lenkungskreis Nachhaltigkeit ökologische und soziale Erwartungen in der Gesellschaft analysiert und die damit verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen bewertet. Unter Berücksichtigung der Megatrends, die die Entwicklungen in den Mobilitäts- und Logistikmärkten maßgeblich prägen - Globalisierung,

Klimawandel und Ressourcenverknappung, Liberalisierung und demografische Entwicklung - wurden folgende Schwerpunkte für die Nachhaltigkeitsstrategie gemeinsam festgelegt:

- Positionierung als führendes Mobilitäts- und Logistikunternehmen im nachhaltigen Verkehr mit den Themen Klimaschutz/ Ressourceneffizienz und Lärmschutz
- Unternehmerische Sozialverantwortung mit den Themen Internationalisierung, Sicherung der Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit im demografischen Wandel sowie Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen.

Steuerung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsthemen

Die Steuerung und Umsetzung nachhaltigkeitsrelevanter Themenfelder erfolgt innerhalb der bestehenden Managementsysteme und Verantwortlichkeiten im Konzern mit den jeweiligen Zielen und Programmen der beteiligten Bereiche. Die wichtigsten Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen sind zusätzlich im Strategischen Managemente-prozess (SMP) des DB-Konzerns verankert. Dieser bildet die zentrale Plattform zum Erarbeiten und Festlegen von gemeinsamen Strategien für Konzernleitung und Geschäftsfelder. Die durchgängige Ausrichtung gemäß der Nachhaltigkeitsstrategie stellen die Mitglieder des Lenkungskreises Nachhaltigkeit sicher.



Nachhaltigkeit ist systematisch verankert im DB-Konzern

Nachdem die Integration des Themas Nachhaltigkeit in die gelebte Organisation im DB-Konzern erfolgreich umgesetzt wurde, geht es nun vorrangig darum, die Nachhaltigkeitsvorteile des DB-Konzerns im operativen Geschäft ein- und umzusetzen.

Die wichtigsten Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen werden in den Strategiekapiteln des Nachhaltigkeitsberichts dargestellt.

1.4 Umfeldverantwortung

Verantwortung im Umfeld wahrnehmen

1.4.1 Antikorruption

Korruptionsbekämpfung bei der DB

Bei der Umsetzung der Korruptionsbekämpfung wurden seitens der DB in der Vergangenheit schwerwiegende Fehler gemacht. Im Jahr 2009 wurden weitreichende Konsequenzen gezogen und auch in der Korruptionsbekämpfung und Compliance-Arbeit ein Neubeginn eingeleitet.

Als einer der größten Auftraggeber in Deutschland und mit einem Vergabevolumen von weit mehr als 20 Milliarden Euro ist der DB-Konzern, so wie alle großen Unternehmen, anfällig für Korruption. Korruptionsfälle werden in allen Unternehmensbereichen in unterschiedlicher Ausprägung registriert, insbesondere sind sie im Rahmen

großer Bauvorhaben und im Niedriglohnsektor anzutreffen. Neben den rein materiellen Schäden entstehen durch Korruption hohe Reputationsschäden für das Unternehmen.

Fehler bei der Korruptionsbekämpfung

Auch wenn die Korruptionsbekämpfung der Deutschen Bahn jahrelang in Deutschland als vorbildlich galt, wurde im Zuge der Datenaffäre schmerzhaft deutlich, dass im Rahmen der Ermittlungen schwerwiegende Fehler gemacht wurden. Bei Redaktionsschluss dieses Berichtes war noch nicht abschließend zu erkennen, inwieweit auch strafrechtliche Schritte eingeleitet werden. Der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bahn AG, Dr. Rüdiger Grube, hat am 13. Mai 2009 zusammen mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden Dr. Werner Müller die Ergebnisse einer Sonderuntersuchung durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG und die Rechtsanwälte Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin und Bundesminister a.D. Gerhart Baum (Baum, Reiter & Collegen) der Öffentlichkeit zur Kenntnis gebracht. Die Ermittlungen brachten zutage, dass unter anderem gegen das Bundesdatenschutz-, Betriebsverfassungs-, Telekommunikationsgesetz sowie interne Richtlinien verstoßen wurde. Obwohl keine aktive Beteiligung des Vorstandes an den Maßnahmen festgestellt wurde, sind auch auf Ebene des Top-Managements Konsequenzen gezogen und so ein Neustart ermöglicht worden.

Verankerung der Compliance-Arbeit auf Vorstandsebene für nachhaltigen Wertewandel

Um den umfassenden Wertewandel fortzuschreiben hat die DB ein neues Vorstandsressort für Compliance, Datenschutz und Recht geschaffen und so diese Themen auf oberster Managementebene angesiedelt. Zu diesem Vorstandsressort gehört ebenfalls die Konzernsicherheit. Aufgabe ist es, bei der DB höchste Standards beim Datenschutz und bei der Korruptionsbekämpfung einzuführen. Außerdem wird sich als ständiges Gremium ein neuer Compliance-Ausschuss unter Einbindung externer Experten vornehmlich mit Korruptionsbekämpfung und Datenschutz befassen und jährlich ein Tätigkeitsbericht herausgegeben.

1.4.2 Wettbewerb

Fairer Wettbewerb

Die Deutsche Bahn stellt sich dem Wettbewerb. Ob auf der Schiene, auf der Straße, zu Wasser oder in der Luft – faire Rahmenbedingungen und verantwortliches Wirtschaften spielen dabei eine wichtige Rolle.

Dass die Deutsche Bahn im Wettbewerb bestehen kann, hat sie im Geschäftsjahr 2008 einmal mehr bewiesen. Zum vierten Mal in Folge konnte der Konzern Umsatz, Verkehrsleistung und operatives Ergebnis steigern. Zu den positiven Zahlen trägt auch der Schienenverkehr trotz oder auch wegen des funktionierenden Wettbewerbs maßgeblich bei.

Diskriminierungsfreier Zugang zum Schienennetz

Auf dem deutschen Schienennetz fahren bereits über 300 Bahnen - mehr als in den anderen europäischen Ländern zusammen. Der Infrastrukturbereich des DB-Konzerns garantiert dabei allen Kunden einen diskriminierungsfreien Zugang zum Schienennetz. Beaufsichtigt wird dies durch die Bundesnetzagentur. Der Liberalisierungsindex Bahn, der der verkehrspolitischen Diskussion in Europa seit 2002 eine unabhängige und fundierte wissenschaftliche Grundlage gibt, machte zuletzt 2007 deutlich, dass die Zugangsbedingungen für Wettbewerber in Deutschland vorbildlich sind - sowohl im Personenverkehr als auch im Güterverkehr. Der Marktanteil der Eisenbahn wächst seit Anfang dieses Jahrzehnts Jahr für Jahr: Noch nie sind in Deutschland so viele Menschen mit der Bahn gereist, und noch nie wurden so viele Güter auf der Schiene transportiert wie 2008. So konnten auch die Wettbewerber im Schienenverkehr ihren Marktanteil ausbauen, ihre Betriebsleistungen steigen stetig – seit 2004 durchschnittlich um mehr als 20 Prozent jährlich.

Öffnung des Schienenverkehrsmarkts in Europa

Im Rahmen der fortschreitenden Liberalisierung wurde der Markt für den Schienengüterverkehr in Europa 2007 vollständig geöffnet. Diese Öffnung hat die DB genutzt, um ihr Netzwerk mit Kooperationen und Akquisitionen auszubauen. So können jetzt durchgängige Transporte auf den Nord-Süd-Achsen und seit neuestem auch auf der Ost-West-Achse angeboten werden und der Güterverkehr auf der Schiene ist damit eine noch attraktivere, umweltfreundliche Alternative in Europa geworden.

Der grenzüberschreitende europäische Schienenpersonenverkehr soll ab 2010 für den Wettbewerb geöffnet werden. Dadurch ergeben sich für die DB auf der Schiene in Europa Möglichkeiten, die andere internationale Verkehrsunternehmen bereits seit Jahren aktiv in Deutschland wahrnehmen. Deutschland hat seinen Schienenpersonenverkehrsmarkt bereits seit vielen Jahren für Wettbewerber geöffnet. Der europäische Wettbewerb führt zu neuen Ideen und innovativen Konzepten für die Kunden. Das stärkt die Position der Schiene im Gesamtverkehrsmarkt und wird das Wachstum im europäischen Schienenverkehr weiter vorantreiben. Die Harmonisierung der ordnungspolitischen und technischen Rahmenbedingungen fördert diesen Prozess.

Ausschreibungen und Wettbewerb im Nahverkehr in Deutschland

Im Regionalverkehr konkurriert die DB mit ihren Wettbewerbern um Verkehrsverträge, die von den einzelnen Bundesländern oder ihren Aufgabenträgern ausgeschrieben werden. Bis 2021 werden sämtliche deutsche Regionalverkehre mindestens einmal neu ausgeschrieben. Nicht immer kann der Konzern bei den Ausschreibungen im Bereich der Personalkosten konkurrieren, da die vereinbarten tariflichen Leistungen der DB-Mitarbeiter oft über dem Niveau der Wettbewerber liegen. Die DB strebt daher als entscheidende Maßnahme gegen Lohndumping einen Branchentarifvertrag an, der auch für alle Wettbewerber gilt. Zudem sollen die Wachstumsperspektiven im europäischen ÖPNV-Markt genutzt werden, um unabhängiger von den Entwicklungen eines einzelnen Marktes zu werden.

1.4.3 Verkehrspolitik

Die DB im Dialog mit der Politik

Die DB steht wie kaum ein anderes Unternehmen im Zentrum der verkehrspolitischen Diskussion. Eine ihrer wesentlichen Aufgaben ist es, gegenüber Bund, Ländern, Verbänden und Wissenschaft für Transparenz sowie Unterstützung der Unternehmensstrategie zu werben.

Wichtiges Ziel ist die Stärkung der Schiene im Gesamtverkehrssystem. Die erfolgreiche Umsetzung dieses Ziels erfordert neben unternehmerischen Anstrengungen der DB auch geeignete verkehrs-, ordnungs-, umwelt- und energiepolitische Rahmenbedingungen.

Miteinander der Verkehrsträger durch ökonomisch und ökologisch intelligente Verknüpfung

Die unternehmerische Strategie der Deutschen Bahn zielt nicht nur darauf ab, den ökologischen Vorsprung der Schiene konsequent auszubauen und die Wettbewerbsposition der Schiene im Gesamtmarkt zu stärken. Vielmehr hat der DB-Konzern früh darauf gesetzt, alle Verkehrsträger unter seinem Dach zu vereinen. Damit ist es möglich, die Verkehrsträger kundengerecht intelligent miteinander zu vernetzen und dort einzusetzen, wo der jeweilige Verkehrsträger ökonomisch wie ökologisch seine Stärken ausspielen kann. Der integrierte Konzern setzt damit auf das Zusammenspiel und nicht auf ein Gegeneinander der Verkehrsträger. Damit stimmt die Unternehmensstrategie der DB mit den Zielstellungen der deutschen und europäischen Verkehrspolitik überein. Die DB verfügt über die Kompetenz, Transport- und Logistikdienstleistungen weltweit in erstklassiger Qualität sowie durch die starke Einbindung der Schiene in die Transportketten gleichzeitig auch energieeffizient und klimaverträglich zu organisieren. Die Umsetzung des politischen Ziels „Mehr Verkehr auf die Schiene“ erfordert neben diesen unternehmerischen Anstrengungen der DB eine geeignete Ausgestaltung der ordnungspolitischen Rahmenbedingungen.

Faire Wettbewerbsbedingungen für alle Verkehrsträger - die Verkehrspolitik ist gefragt

Für eine energieeffiziente, umweltfreundliche und damit nachhaltige Verkehrsgestaltung wird die Stärkung der Wettbewerbsposition der Schiene im Personen- als auch im Güterverkehr immer wichtiger. Im Verkehrssektor bestehen mit Blick auf das mittel- und langfristig zu erwartende Wachstum der Verkehrsleistung große Potentiale, die CO_2-Emissionen zu senken. Der Erfolg der Schiene im Zusammenspiel mit anderen Verkehrsträgern wird maßgeblich von der Leistungsfähigkeit und Kundenorientierung der Eisenbahnverkehrsunternehmen selbst bestimmt. Faire Wettbewerbsbedingungen zwischen den Verkehrsträgern können die unternehmerischen Anstrengungen der Bahnen wirksam unterstützen, möglichst große Teile des Verkehrswachstums auf die Schiene zu verlagern. Eine geeignete Ausgestaltung der fiskal-, steuer- und ordnungspolitischen Rahmenbedingungen kann

den in den letzten Jahren erreichten Markterfolg der Schiene und des öffentlichen Verkehrs insgesamt verstärken, wodurch nicht nur verkehrspolitischen, sondern auch klimapolitischen Zielen entsprochen wird.

Die DB entlastet die Straße und die Umwelt

- Die Reisenden, die täglich die Züge des Personenverkehrs nutzen, **entlasten die deutschen Straßen täglich um 3,4 Millionen PKW und dadurch 16.000 Tonnen CO_2.** Und die spezifischen CO_2-Emissionen im Schienenfernverkehr betragen im Durchschnitt nur knapp ein Drittel der Emissionen des Straßenverkehrs, im Vergleich zum Luftverkehr stößt die Schiene sogar 75 Prozent weniger CO_2 aus.
- Mit dem Transport der Güter, die DB Schenker Rail täglich auf der Schiene transportiert, werden **Deutschlands Straßen Tag für Tag um 100.000 LKW-Fahrten und damit um 23.000 Tonnen CO_2 entlastet**. Und im Güterverkehr betragen die CO2-Emissionen pro transportierter Tonne und Kilometer mit 23 Gramm CO2 nur ein Viertel im Vergleich zum LKW (40 t) und nur ein 34-tel im Vergleich zum Flugzeug.
- Der Ausstoß von Stickoxiden und Partikeln ist im Personenverkehr vor allem gegenüber dem Flugzeug, im Güterverkehr vor allem im Vergleich mit dem Lastwagen wesentlich geringer.

Der Vergleich der Bahn mit Auto und Flugzeug zeigt: Die Bahn schneidet im Klimaschutz, beim Energieverbrauch, bei den spezifischen Luftschadstoffemissionen unverändert gut ab und ist sowohl im Personen- als auch im Güterverkehr das umweltfreundlichste Verkehrsmittel.

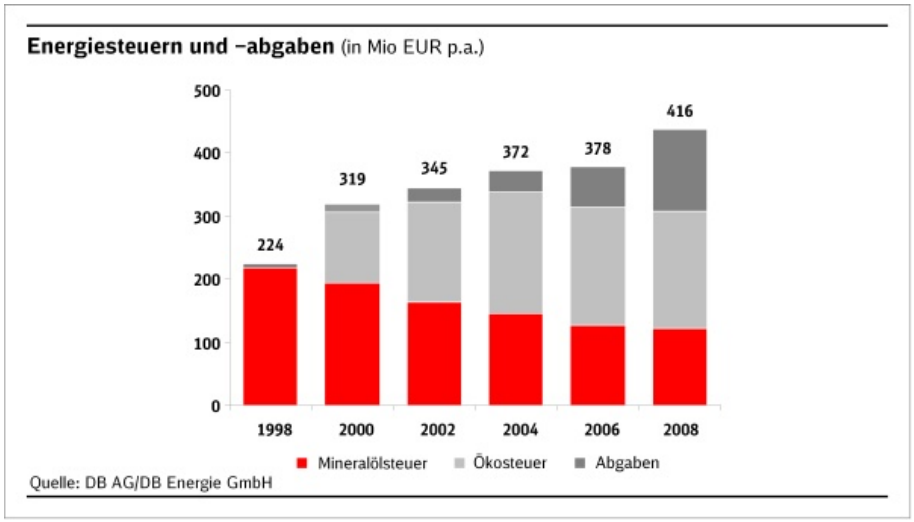
Steigende Belastung mit Energiesteuern trotz deutlicher Verbesserung der Klimabilanz

Der Verkehrsträger Schiene ist mit Steuern und Abgaben auf Energie hoch belastet. Die unvollständige Ausgestaltung des europäischen Emissionshandels führt dazu, dass ausgerechnet der klimafreundliche Schienenverkehr als einziger Verkehrsträger mit hohen Kosten durch den Emissionshandel zusätzlich zu den bereits bestehenden Energiesteuern belastet wird. Gleichzeitig sind Binnenschiff und Flugzeug von der Mineralölbesteuerung komplett befreit, was sich im preissensiblen Transportmarkt als besonders wettbewerbsrelevant auswirkt. Ferner wird der Flugverkehr erst ab 2013 in den Emissionshandel einbezogen - zu im Vergleich zur Schiene deutlich vorteilhafteren Bedingungen.

Die hohe und zum Teil einseitige Belastung der Schiene durch Steuern und Abgaben auf Energie setzt sich aus mehreren Faktoren zusammen:

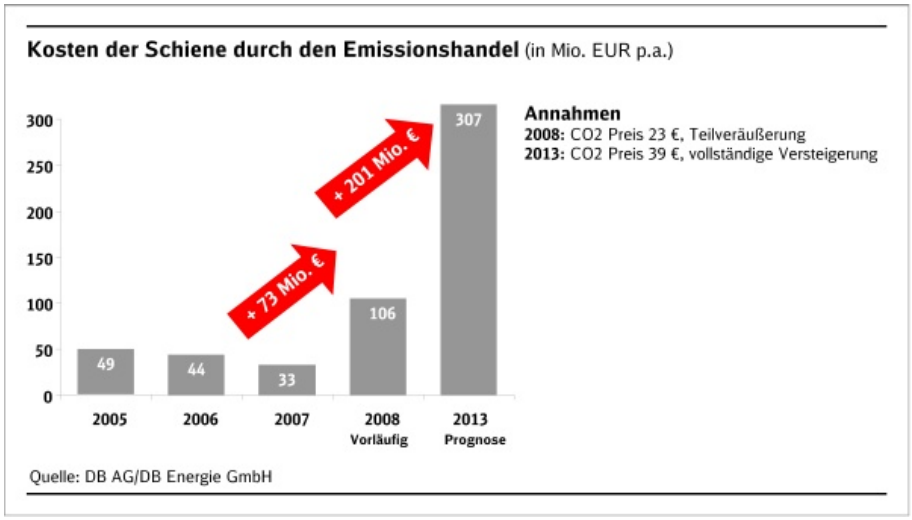
- **Ökosteuer**: Allein die DB hat in 2008 über **180** Millionen Euro Ökosteuer gezahlt, während Binnenschiff und Flugzeug hiervon befreit sind.
- **Mineralölsteuer**: Allein die DB hat in 2008 **120** Millionen Euro Mineralölsteuer gezahlt, auch hiervon sind Flugzeuge und Schiffe befreit.
- Der **Emissionshandel**, durch den die Schiene über den Stromverbrauch der Elektroloks als bislang einziger Verkehrsträger substanziell belastet ist, hat allein im Jahr 2008 zu Mehrkosten von über **100** Millionen Euro bei der Strombeschaffung geführt.

Insgesamt betrug damit die Belastung aus Steuern- und Abgaben auf Energie in 2008 über 400 Mio. Euro:



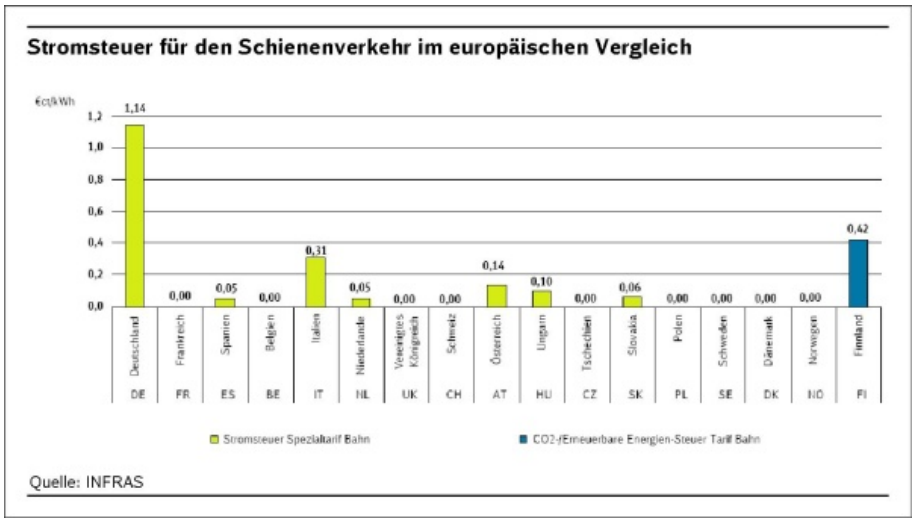
Über 30 Prozent der Energiekosten der DB im Schienenverkehr sind Steuern und Abgaben

Im Emissionshandel drohen ab 2013 weitere Belastungen in Millionenhöhe. Die Beschlüsse auf europäischer Ebene zur vollständigen Versteigerung der Emissionsrechte für den Energiesektor führen für den elektrisch betriebenen Schienenverkehr ab 2013 zu Mehrkosten in Höhe von über 300 Mio. Euro. Der Flugverkehr soll zwar ab 2012 in den Handel einbezogen werden. Allerdings sind die Minderungsvorgaben weniger anspruchsvoll. Die Wettbewerbsverzerrung zu Lasten des Schienenverkehrs wird hierdurch sogar noch verstärkt. Insgesamt geht von diesem klimapolitischen Instrument kein Impuls zur Stärkung der klimafreundlichen Schiene im Verkehrsmarkt aus. Vielmehr führt letztlich die Ausgestaltung des Emissionshandels dazu, dass Verkehre auf weniger klimafreundliche Verkehrsträger verlagert und damit – entgegen der Zielstellung des Emissionshandels - mehr CO_2-Emissionen verursacht werden.



Ausgestaltung des Emissionshandels ab 2013 droht die Benachteiligung der Schiene fortzuschreiben

Solange keine harmonisierte Einbeziehung aller Verkehrsträger in den Emissionshandel erfolgt, muss ein Weg gefunden werden, den bereits heute doppelt belasteten Schienenverkehr von den durch den Emissionshandel bedingten Kosten zu entlasten. Das Wechselspiel zwischen dem EU-Emissionshandelssystem und anderen Klimaschutzinstrumenten, wie beispielsweise der Ökosteuer, sollte einer genauen Untersuchung unterzogen werden. Dies gilt auch mit Blick auf die intramodale Wettbewerbssituation. Viele europäische Länder verzichten entweder vollständig auf die Erhebung von Stromsteuern, so z.B. Frankreich, Großbritannien, Polen, Tschechien und Dänemark, oder wenden weit niedrigere Steuersätze an, wie Spanien, Italien, Niederlande, Slowakei, Norwegen und Österreich.



Deutschland belastet den Strom für den Schienenverkehr im europäischen Vergleich am Höchsten

Ähnliches gilt bei der Besteuerung von Bahndiesel: Auch hier wird der deutsche Schienenverkehr deutlich stärker belastet als im europäischen Ausland.

Neben den Steuern und Abgaben auf Energie führt auch die Ausgestaltung der Mehrwertsteuer zu einer Benachteiligung des Schienenverkehrs: Deutschland ist mit 19 Prozent EU-weit Spitzenreiter bei der Mehrwertbesteuerung von Fahrkarten im Schienenpersonenfernverkehr, wohingegen beispielsweise in den westeuropäischen Ländern die Mehrwertsteuersätze für die Bahnkunden nur zwischen 0 bis 10 Prozent liegen. Der grenzüberschreitende Flugverkehr ist – ebenso wie von Mineralöl- und Ökosteuer – auch von der Mehrwertsteuer befreit. Am Beispiel einer Reise Berlin—Paris—Berlin wird deutlich, wie stark die unterschiedlichen steuerlichen Rahmenbedingungen die Preise beeinflussen. Der Bahnkunde muss bis zur Grenze 19 Prozent Mehrwertsteuer bezahlen. Hin und zurück ist eine Mehrwertsteuer von rund 57 Euro zu entrichten. Der Fluggast zahlt keine Mehrwertsteuer. Diese Belastungen spiegeln sich in den Preisen wider und beeinflussen die Verkehrsmittelwahl der Kunden. Die verkehrspolitische Zielstellung, mehr Verkehr auf die Schiene zu verlagern, wird damit steuerpolitisch konterkariert.

Weiter wachsen auf der Schiene - Investitionen in die Verkehrsinfrastruktur

Die Schiene hat zwischen 1993 und 2008 ihren Marktanteil im Personen- von 7,1 Prozent auf 9,9 Prozent und im Güterverkehr von 16,6 Prozent auf 17,4 Prozent gesteigert. Die in den Prognosen zum Bundesverkehrswegeplan 2003 für das Jahr 2015 prognostizierten Verkehre auf der Schiene sind jetzt schon erreicht. Und der Eisenbahnverkehr wird trotz der aktuellen Wirtschaftskrise mittelfristig stark zunehmen.

Damit die Schiene weiter wachsen und ihren verkehrs-, umwelt- und energiepolitisch immer wichtigeren Beitrag leisten und die Straße entlasten kann, ist eine stetige und stabile Mittelbereitstellung für die Schieneninfrastruktur im Bundeshaushalt von 2,5 Milliarden Euro jährlich für das Bestandsnetz sowie von mindestens 1,7 Milliarden Euro jährlich für Neu- und Ausbauvorhaben notwendig. Ferner wäre die Vereinfachung der planerischen und baurechtlichen Rahmenbedingungen auch für Neu- und Ausbaumaßnahmen aus Sicht der DB wünschenswert.

1.4.4 Präsenz in der Fläche

Verantwortung in der Fläche

Die Deutsche Bahn zieht sich nicht aus der Fläche zurück, im Gegenteil: mit den DB RegioNetzen, den DB Regionalnetzen und DB Stadtverkehr macht sie Nahverkehrsangebote auch in dünn besiedelten Regionen attraktiv.

Der Nahverkehr in Deutschland wird durch die öffentlichen Aufgabenträger wie Bundesländer, Gemeinden, Kreise oder durch von ihnen beauftragte Gesellschaften und Verkehrsverbünde bestellt. Diese legen genau fest, in welchem Umfang sie den Nahverkehr bestellen und wie dieser gestaltet sein soll. Ein Blick auf die künftige Siedlungsentwicklung in Deutschland zeigt, dass der Regionalverkehr rund um die Metropolen bis 2020 weiter wachsen wird, während in ländlichen und abgelegenen Gebieten die Zahl der Bevölkerung abnehmen wird. Diese Siedlungsentwicklung wird auch Konsequenzen für den Umfang kommunaler Aufträge haben. Die DB hat auf diese Trends schon frühzeitig reagiert. Mit ihren RegioNetzen und Regionalnetzen für den Schienenverkehr und den Busangeboten von DB Stadtverkehr hat sie Geschäftsmodelle entwickelt, um auch die Fläche mit attraktivem öffentlichen Verkehr versorgen zu können.

DB RegioNetz: Innovatives Konzept für Nebenstrecken

Um auch in dünn besiedelten Regionen einen wettbewerbsfähigen Nahverkehr anbieten zu können, hat die DB im Jahr 2000 die Mittelstandsoffensive ins Leben gerufen und mit den RegioNetzen profitable mittelständische Organisationen aufgebaut, die den Schienenpersonennahverkehr im ländlichen Raum für die Kunden wieder attraktiv machen. Das Besondere an den RegioNetzen: Sie betreiben Infrastruktur und Verkehrsbetrieb aus einer Hand. Die unternehmerische Führung erfolgt durch die DB RegioNetz, die sich aus einer Infrastruktur GmbH sowie einer Verkehrs GmbH zusammensetzt. Das Streckennetz und die Stationen wurden von den RegioNetzen jeweils gepachtet. Über Investitionen, Fahrzeugeinsatz und Fahrplangestaltung wird vor Ort in Abstimmung mit den Bestellern entschieden.

Die Gründung der ersten RegioNetze erfolgte 2002 in Abstimmung mit dem Bundesverkehrsministerium und den regionalen Bestellern in den betroffenen Bundesländern. Dadurch konnte der Nahverkehr auf mehreren Strecken, auf denen jahre- oder jahrzehntelang kein Zug gefahren war, wieder aufgenommen werden. In Nordhessen fährt jetzt die „Kurhessenbahn“, in Bayern die „Südostbayernbahn“, in Baden-Württemberg und Bayern die „Westfrankenbahn“. Durch den Thüringer Wald fährt die „Oberweißbacher Berg- und Schwarztalbahn“ und durchs südliche Sachsen die „Erzgebirgsbahn“. Zusammen legen die Züge dieser RegioNetze jedes Jahr rund 13 Millionen Zugkilometer zurück.

Vor Gründung der RegioNetze verbuchte die DB in diesen Regionen jedes Jahr noch Verluste in zweistelliger Millionenhöhe. Mit mittelständischen Strukturen, einem effektiveren Personaleinsatz und der Ausrichtung der Arbeitsprozesse auf die regionalen und lokalen Anforderungen werden inzwischen nicht nur schwarze Zahlen geschrieben. Deutlich zulegen konnte DB RegioNetz seit ihrer Gründung auch bei der Kundenzufriedenheit. Heute sind jährlich 17,9 Millionen Fahrgäste in den RegioNetzen unterwegs, das sind knapp 40 Prozent mehr als vor der Ausgründung 2002. Damit konnte sich die DB RegioNetz als einer der führenden Anbieter von Verkehrleistungen auf Nebenbahnen im Schienenpersonennahverkehr in Deutschland etablieren und zeigen, dass der Eisenbahnbetrieb mit diesem unternehmerischen Modell auch hier kundenorientiert und kostengünstig gestaltet werden kann. Dieser Erfolg ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem nachhaltigen Nahverkehr.

DB Regionalnetze: Mittelständische Strukturen, höhere Effizienz

Ebenfalls im Rahmen der Mittelstandsoffensive hat die DB Netze im Jahr 2000 Regionalnetze gegründet, um mit einem weiteren mittelstandsorientierten Geschäftsmodell auch außerhalb der Ballungsräume einen effizienten Betrieb der Schieneninfrastruktur für den Personennahverkehr dauerhaft zu sichern. Mit den Regionalnetzen entstanden kleine, flexibel agierende mittelständische Strukturen innerhalb von DB Netze. Sie managen, optimieren und vermarkten die Schieneninfrastruktur vor Ort aus einer Hand und mit hoher Eigenständigkeit und Ergebnisverantwortung, um gezielt auf die örtlich unterschiedlichen Bedürfnisse der Nutzer in der Fläche einzugehen. Zudem ermöglicht die regionale Präsenz intensivere Kontakte zu Aufgabenträgern und Kommunen. Die Regionalnetze sind als Geschäftseinheiten bei der DB Netze angesiedelt und umfassen ausschließlich die Infrastruktur. Derzeit werden 29 Regionalnetze mit rund 10.700 Streckenkilometern erfolgreich vor Ort gemanagt. Die regionale Führung der Netze mit flachen Hierarchien und kurzen Entscheidungswegen hat sich bewährt. Die Regionalnetze haben die Vorhaltungskosten für die Strecken nachhaltig reduziert und gleichzeitig die Qualität auf einem konstant hohen Niveau gehalten. Die Investitionen in die Infrastruktur der Regionalnetze und technische Modernisierungen sollen weiter fortgeführt werden. Mit der mittelständischen Organisationsform der Regionalnetze hat die DB den Beweis erbracht, dass sie die regionale Infrastruktur flexibel, kompetent und erfolgreich managen und damit auch Bahnlinien an der Peripherie attraktiver machen kann.

DB Bahn Stadtverkehr: Busse komplettieren die DB-Mobilitätskette

Mit DB Bahn Stadtverkehr rundet der Konzern seine Strategie ab, den Kunden eine geschlossene Mobilitätskette anzubieten. Ein nachhaltiger Stadtverkehr bedeutet dabei für den Konzern, systematisch vernetzte Reiseketten aus Zug und Bus für die Kunden bereitzustellen, die sich nicht nur für den öffentlichen Fern- und Regionalverkehr entscheiden, sondern auch im städtischen Umland und im Überlandverkehr auf das Auto verzichten wollen. Dies gilt vor allem in Regionen, in denen der Bus eine gute Alternative zur Bahn ist. An die Vernetzung hat die DB deshalb insbesondere in ländlichen Regionen gedacht: Aufeinander abgestimmte Bahn- und Busverbindungen und Zusatzangebote wie etwa Anrufbusse sind weitere Glieder in der Reisekette der DB.

1.4.5 Engagement

Corporate Citizenship - Kulturelle und soziale Projekte im Umfeld

Die DB setzt Zeichen: Ob für die Förderung der Lesefähigkeit von Kindern oder für Toleranz und Vielfalt. Verantwortung übernimmt der Konzern auch in einem weiteren gesellschaftlichen Umfeld.

Die junge Generation steht im Mittelpunkt des auf Nachhaltigkeit, Integration und Bildung ausgerichteten gesellschaftlichen Engagements des Unternehmens. „Zukunft bewegen“ ist für die Deutsche Bahn nicht nur der Leitgedanke für die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens, sondern auch für die gesellschaftliche Verantwor-

tung, die der Konzern wahrnimmt. Die Förderung von Kindern und Jugendlichen liegt der DB besonders am Herzen. Bildung und Sport sind dabei die Themenfelder, auf die sich die Aktivitäten des DB-Konzerns konzentrieren. Gesellschaftliches und soziales Engagement hat bei der Deutschen Bahn bereits eine lange Tradition, von den Eisenbahnersportvereinen bis hin zur Ausbildung von Nachwuchskräften über den eigenen Bedarf hinaus.

Wichtig ist für die Deutsche Bahn vor allem das Engagement ihrer Mitarbeiter, die Werte wie Respekt, Toleranz, Offenheit für Neues, Lernfähigkeit, Flexibilität und Zivilcourage nach außen transportieren. Die Schwerpunkte der Arbeit sind daher die Bereiche Bildung und Soziales. Beispielhaft dafür stehen das Praktikantenprogramm „Chance Plus“, das jährlich 500 junge Leute zur Ausbildungsreife qualifiziert, und der Wettbewerb „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt“, bei dem sich DB-Auszubildende mit den Themen Toleranz, Vielfalt und Zivilcourage auseinandersetzen.

Auch außerhalb des Konzerns unterstützt die DB zahlreiche kulturelle, wissenschaftliche und sportliche Einrichtungen, Initiativen und Aktivitäten. Der Schwerpunkt liegt dabei ebenfalls im Kinder- und Jugendbereich. In der Wissensgesellschaft von heute und morgen ist Bildung das größte Kapital. Sie zu vermitteln ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, an der sich die Deutsche Bahn aktiv beteiligt. Seit 1996 unterstützt sie als Partner und Mitglied der Stiftung Lesen die Stärkung der Lese- und Vorlesekultur in Deutschland. Die Erkenntnis, dass Lesekompetenz eine Voraussetzung für Bildungsfähigkeit ist, führt dazu, dass Initiativen wie der bundesweite Vorlesetag und die Initiative „Vorlesekoffer für Kinderheime“ schon im frühkindlichen Alter einsetzen. Beim jährlichen Vorlesetag im November finden bundesweit Vorlese-Events statt. Auch Mitarbeiter der Bahn verschenken an diesem Tag Vorlesestunden in Kindereinrichtungen. Im Rahmen der Initiative „Vorlesekoffer für Kinderheime“ wurden bis Ende 2008 bundesweit 1.200 Kinder- und Jugendheime mit Vorlese- und Bücherkoffern ausgestattet. Zu den weiteren gemeinsamen Projekten gehört auch die gemeinsame Entwicklung von Unterrichtsmaterialien zum Beispiel zum Thema Sicherheit an Bahnanlagen.

Die soziale Integration von in Not geratenen Kindern und Jugendlichen ist das Ziel der überregional tätigen Off Road Kids-Stiftung. Seit fünfzehn Jahren fördert die Deutsche Bahn die Stiftung und ermöglicht den Streetworkern ganz Deutschland per Zug zu bereisen, denn Mobilität ist unabdingbar für eine erfolgreiche Betreuung von Straßenkindern und jungen Obdachlosen. Beim zweiten DB-Kids Camp, das die Bahn gemeinsam mit der Off Road Kids-Stiftung durchführte, konnten im August 2008 60 Kinder aus Kinderheimen eine Ferienwoche in Bad Dürrheim verbringen.

Die Sportförderung genießt bei der Deutschen Bahn ebenfalls einen hohen Stellenwert, vermittelt sie doch gleichermaßen Freude an der Bewegung und Werte wie Leistungsbereitschaft und Teamgeist, Fair Play und soziale Integration. Als langjähriger offizieller Mobilitätspartner von „Jugend trainiert für Olympia“ sorgt die Deutsche Bahn für die kostengünstige An- und Abreise der Teilnehmer zum Bundesfinale sowie die Organisation ihrer Unterbringung. Ein Zeichen für die Werte des Sports setzt das Unternehmen auch mit der 2002 begonnenen Partnerschaft mit dem Deutschen Behindertensportverband. Möglichst barrierefreie Mobilität ist das Ziel für Athleten und Fans des Sports, mit und ohne Behinderungen. Der von der Deutschen Fußball Liga (DFL), der Bundesbehindertenfanarbeitsgemeinschaft (BBAG) und der Deutschen Bahn im August 2008 veröffentlichte Bundesliga-Reiseführer ermöglicht mobilitätseingeschränkten Fußballfans die effektive Vorbereitung und Durchführung ihrer Reisen zu den Stadien.

Verantwortung für Kinder und Jugendliche

- Nachwuchs fördern
- Stiftung Lesen
- Events
- Praktikantenprogramm
- Off-Road-Kids
- Schulkooperationen
- Kampagne Sicherheit
- Lehrmaterial Klimaschutz
- Arbeitgeberpreis Bildung

Mitarbeiter in Aktion

- Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt
- Die DB sucht ihre Superstars
- Ehrenamtliches Engagement

Förderung des nationalen und internationalen Sports

- DB fördert den Fußball in der Spitze und an der Basis
- DB bewegt national und international den Sport und seine Akteure
- Förderung des Breitensports

1.4.6 Konzerngeschichte

Junges Unternehmen mit langer Tradition

Während die Deutsche Bahn AG erst im Jahr 1994 gegründet wurde, beginnt die Geschichte der Eisenbahnen in Deutschland bereits im 19. Jahrhundert. Die Rolle der Bahnen in der Gesellschaft hat sich seitdem vielfach geändert.

Die Deutsche Bahn AG ist ein noch recht junges Unternehmen, das erst 1994 im Zuge der Bahnreform gegründet wurde. Ihre Vorgänger blicken jedoch auf eine lange Tradition zurück: Im 19. Jahrhundert entstand ein Eisenbahnnetz, das für die jeweiligen Länder mit wachsendem wirtschaftlichen Wohlstand verbunden war und der Bevölkerung eine bis dahin nicht gekannte Mobilität ermöglichte. „Kathedralen des Fortschritts“ nannte man die großen Hauptbahnhöfe. Heute ist die Deutsche Bahn ein internationales Mobilitäts- und Logistikunternehmen, das seinen Kunden sowohl für den Personen- als auch den Güterverkehr integrierte Verkehrsleistungen anbietet.

Gleichwohl versteht sich die DB als ein Unternehmen, dass um den enormen Reichtum, aber auch die Schattenseite seiner Geschichte weiß. So bietet die DB eine Reihe von Möglichkeiten, sich mit der Geschichte der Eisenbahnen in Deutschland auseinanderzusetzen. Das firmeneigene DB Museum in Nürnberg zeigt in seiner Dauerausstellung die Geschichte der Eisenbahnen in Deutschland von ihren Anfängen im 19. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Einzelne Wechselausstellungen widmen sich vertiefend speziellen wirtschafts-, politik- und kulturhistorischen Aspekten rund um das Thema Eisenbahn und Logistik. Die Museumsbibliothek und die unternehmenshistorischen Sammlungen in Nürnberg und Berlin sind sowohl den Mitarbeitern der Deutschen Bahn AG als auch der allgemeinen Öffentlichkeit zugänglich.

Das bedrückendste Kapitel in der Geschichte der Eisenbahn in Deutschland ist ihre Rolle im Nationalsozialismus. Seit ihrer Gründung hat es sich die Deutsche Bahn AG zur Aufgabe gemacht, besonders an diese Geschichte zu erinnern. Die Dauerausstellung im DB Museum zur Rolle der Deutschen Reichsbahn im Nationalsozialismus, das Mahnmal Gleis 17 am Bahnhof Grunewald, die Unterstützung der Stiftung „Erinnerung, Verantwortung und Zukunft“, sowie die jährliche Auslobung des Wettbewerbs „Azubis gegen Hass und Gewalt“ sind einige Beispiel aus dieses Engagements.

Wanderausstellung der DB: „Sonderzüge in den Tod“

Im Januar 2008 wurde die Wanderausstellung „ Sonderzüge in den Tod – Die Deportationen mit der Deutschen Reichsbahn“ im Bahnhof Berlin Potsdamer Platz eröffnet. Die Initiative zu dieser Ausstellung ging von Serge und Beate Klarsfeld aus und wurde vor dem Hintergrund der Ausstellungserfahrung bei der Deutschen Bahn AG neu konzipiert. Die Ausstellung erinnert an das unermessliche Leid das Menschen zugefügt wurde, sie nennt Einzelschicksale von Kindern, Frauen und Männern, die von ihren Heimatorten in den Tod transportiert wurden und erläutert die Rolle der Deutschen Reichsbahn bei den Deportationstransporten am Beispiel von Dokumenten und Grafiken. Die Ausstellung beruht auf der im Museum der Deutschen Bahn in Nürnberg gezeigten Dauerausstellung zur Geschichte der Reichsbahn im Nationalsozialismus. Historiker der Deutschen Bahn AG haben sie in Zusammenarbeit mit dem Berliner Centrum Judaicum und dem Deutschen Technikmuseum Berlin erarbeitet. Die Fotos und Biografien der aus Frankreich deportierten jüdischen Kinder haben Serge und Beate Klarsfeld von der Organisation „Fils et Filles des Déportés Juifs de France“ zusammengestellt. Über 100.000 Menschen besuchten die Ausstellung, die 2008 in neun Bahnhöfen u.a. in Berlin, Frankfurt a.M., Köln, Dresden, München und Mann-

heim gezeigt wurde. Wegen des großen Interesses wird sie 2009 kostenlos an Städte, Museen und Gedenkstätten verliehen.

Umfassende Informationen zu Themen der Bahngeschichte, den Sammlungen des DB Museums und des Unternehmensarchivs sowie den Öffnungszeiten finden Sie über die Internetseite www.db.de/geschichte.

2 UNSERE KUNDEN

Kunden heute und morgen

Steigende Fahrgastzahlen in Deutschland und die langfristig weiter ansteigenden globalen Güterverkehrsmengen zeigen, dass sich der DB-Konzern erfolgreich an den Bedürfnissen seiner Kunden ausgerichtet hat.

2.1 Kundenstrategie

Attraktive Lösungen für unterschiedliche Kundenbedürfnisse

Die DB richtet ihre Angebote auf die Bedürfnisse ihrer Kunden aus. Denn wenn ihre Mobilitäts- und Transportangebote für möglichst viele Kunden attraktiv sind, kann sie ökonomisch erfolgreich sein und einen nachhaltigen Verkehr sichern.

Nur wenn es der DB auch zukünftig gelingt, die Forderungen ihrer Kunden nach preisgünstiger, komfortabler und umweltverträglicher Mobilität zu erfüllen, wird sie es schaffen, noch mehr Menschen als Fahrgäste zu gewinnen. Auch auf dem Logistikmarkt wird die DB nachhaltigen Erfolg vor allem dann haben, wenn sie für Industrie und Handel weltweite, zuverlässige, flexible und preisgünstige Transportketten knüpft.

Aus dem täglichen Kundenkontakt der Mitarbeiter, durch regelmäßige Umfragen, Studien und Marktforschungen, aber auch über den Kundenbeirat analysiert der DB-Konzern systematisch die konkreten Bedürfnisse seiner Kunden im Personen- und Güterverkehr. Bei der Analyse werden außerdem die nationalen und internationalen Auswirkungen der vom Konzern ermittelten Megatrends im Verkehrsmarkt berücksichtigt, die auch Grundlage der gesamten Konzernstrategie sind. Auf dieser Basis werden maßgeschneiderte Produkte erarbeitet.

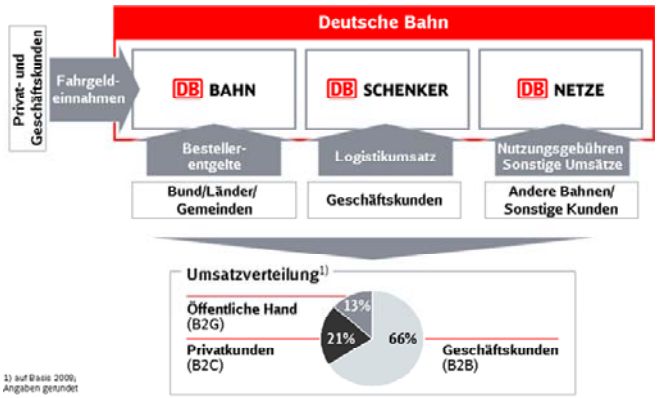
DB erstellt Klimabilanzen für ihre Kunden

Immer mehr Geschäfts- und Privatkunden achten bei der Wahl des Verkehrsmittels auch auf dessen Umweltauswirkungen. Jede auf die Schiene verlagerte Reise oder Lieferung kann bis zu 75 Prozent des CO2-Ausstoßes gegenüber dem Straßen- oder Luftverkehr sparen. Überzeugen können sich Kunden von der besseren Umweltbilanz der Schiene bei Reisen und Transporten im Internet: Mit dem Online-Rechner UmweltMobilCheck für die Umweltbilanz im Personenverkehr und mit dem Online-Tool EcoTransIT für die Umweltbilanz im Güterverkehr. Für Großkunden berechnet die DB als Service den gesamten Beitrag zur Umweltbilanz dieser Unternehmen mit Reisen oder Transporten aus den Mobilitäts- und Logistikangeboten des Konzerns.

Verschiedene Kunden mit unterschiedlichen Bedürfnissen

Insgesamt erzielt die Deutsche Bahn 66 Prozent ihres Umsatzes mit Geschäftskunden aus Industrie, Handel und anderen Verkehrsunternehmen. 21 Prozent Umsatz ergeben sich aus Leistungen für Privatkunden. 13 Prozent Umsatz erzielt das Unternehmen, indem es für öffentliche Besteller wie Bund, Länder und Kommunen Leistungen im Öffentlichen Personennahverkehr erbringt.

Dienstleistungen und Umsatzverteilung des DB-Konzerns



Die DB erbringt Dienstleistungen für Geschäftskunden, Privatkunden und Kunden der öffentlichen Hand.

- **Geschäftskunden in Transport und Logistik**: Mit den Kunden von DB Schenker – und damit der Nachfrage nach Transport- und Logistikleistungen – wird der größte Beitrag zum Konzernumsatz erwirtschaftet. Die Entwicklungen auf dem Güterverkehrsmarkt werden vor allem durch die fortschreitende Globalisierung und mittelfristig weiter wachsende, internationale Warenströme beeinflusst. Die Kunden von DB Schenker konzentrieren sich immer mehr auf ihre Kernkompetenzen und erwarten integrierte Tür-zu-Tür-Logistiklösungen aus einer Hand, die weltweit verfügbar, zuverlässig und flexibel angeboten werden. Der Trend zum Outsourcing von Logistikleistungen an externe Dienstleister wird zukünftig weiter an Bedeutung gewinnen. Zentrale Voraussetzung für die weltweite Beherrschung von komplexen Prozessen sind global standardisierte Kundenlösungen, die individuell an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst werden und sich in die Prozesse der Kunden einbinden lassen. Versorgungssicherheit und Bestandsminimierung sind die wesentlichen Motoren, die für Logistik von Industriegütern neue Konzepte hervorbringen. Klimawandel und Ressourcenverknappung führen langfristig zu einem veränderten Nachfrageverhalten der Unternehmen, mit einem deutlichen Trend hin zu ökologisch optimierten Transportketten.
- **Geschäftskunden im Personenverkehr**: Eine wichtige Kundengruppe sind die Unternehmen, die für Geschäftsreisen ihrer Mitarbeiter die Bahn wählen. Die Tendenz ist steigend, denn immer mehr Unternehmen entdecken, welchen Mehrwert das Fahren mit dem Zug für die Produktivität ihrer Mitarbeiter bedeutet. Mit der weiter anhaltenden Diskussion um den Klimawandel werden auch die positiven Auswirkungen der Bahnnutzung auf die eigene Umweltbilanz wichtiger. Rund ein Drittel aller Reisen im Fernverkehr erfolgen durch Geschäftsreisende. Insgesamt rund 26.000 Firmen und Behörden nahmen 2008 am Bahn-Corporate-Programm teil, das Geschäftskunden ab 3.000 Euro Umsatz im Jahr Rabatt und Unterstützung bei der Ticketlogistik, der Rechnungsabwicklung und der Kontrolle der Reisekosten bietet.
- **Privatkunden**: Die Privatreisenden, die mit Zügen und Bussen von DB Bahn unterwegs sind, haben unterschiedlichste Bedürfnisse und Erwartungen. Ob Pendler oder Urlauber, mit Nah- oder Fernziel, allein oder mit Familie reisend, ob jung oder alt, preissensibel oder wohlhabend: Für alle Kundengruppen hat die Bahn in den letzten Jahren gezielt Angebote entwickelt.
- **Öffentliche Hand**: Öffentliche Auftraggeber der Länder, Gemeinden oder Kreise bestellen die Leistungen von DB Bahn im Regional- und Stadtverkehr. Hier hat die DB vor allem mit dem steigenden Preisdruck zu kämpfen, der aus dem Wettbewerb mit anderen Anbietern resultiert. Die DB hat in diesem Markt in den letzten Jahren Marktanteile verloren, nicht zuletzt aufgrund wesentlich niedrigerer Löhne und Gehälter bei konkurrierenden Unternehmen. Dennoch ist es das Ziel der DB, ihre Rolle als starker Marktführer zu verteidigen und verlorenes Geschäft in Deutschland durch ein verstärktes Engagement im Öffentlichen Nahverkehr im EU-Ausland zu kompensieren.

Daten und Fakten zu unseren Kunden

Kundenstruktur des DB-Konzerns (bezogen auf den Umsatz)

Geschäftskunden (business-to-business, B2B)	66 %
Privatkunden (business-to-customer, B2C)	21 %
Öffentliche Hand (business-to-government, B2G)	13 %
Kunden im Personenverkehr	
Bahnreisende	1,9 Milliarden im Jahr
Busreisende	773 Millionen im Jahr
BahnCard-Inhaber	4 Millionen
Teilnehmer BahnBonus-Programm	2,5 Millionen

Stand: Geschäftsjahr 2008

2.2 Kunden im Personenverkehr

2.2.1 Kundenbedürfnisse

Was Kunden wollen

Kaum ein Bereich des sozialen Lebens hat sich in den vergangenen Jahrzehnten so sehr gewandelt wie das Reisen. Heute ist Mobilität zu einem alltäglichen Bedürfnis geworden und Reisen gehört immer häufiger zum Arbeitsalltag.

Täglich mit der Bahn zur Arbeit - Pendler

Eine wichtige Kundengruppe sind die Pendler, die täglich mit der Bahn zur Arbeit oder zur Schule fahren. Die Zahl derjenigen, die dafür Tag für Tag große Entfernungen zurücklegen, hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Auch die durchschnittlichen Entfernungen zwischen Arbeitsplatz und Wohnung wachsen. So pendeln nach Angaben des Statistischen Bundesamts derzeit knapp zehn Prozent aller Arbeitnehmer täglich mehr als 25 Kilometer zur Arbeit, rund vier Prozent legen dafür sogar mehr als 50 Kilometer zurück. Die Vorteile der Bahn für Pendler liegen auf der Hand. Neben dem wichtigen Vorteil, dass sie durch die Bahnfahrt lästige Staus im Berufsverkehr auf der Straße meiden, erreichen sie den Arbeitsort mit einer Monatskarte preisgünstiger als mit dem Auto. Außerdem können sie im Gegensatz zu Autofahrern die Zeit im Zug individuell nutzen.

Die Bahn als Büro - Geschäftsreisende und Firmenkunden

Die Notwendigkeit und Komplexität von Geschäftsreisen haben zugenommen. Speziell für die Gruppe der Geschäftsreisenden ist es wichtig, die Fahrtzeit nutzen zu können. In den ausgewählten DB-Fernzügen können sie neben der Stromversorgung für ihre Laptops auch vom Internetzugang und verstärkten Handyempfang profitieren und die Reisezeit so nutzen, als säßen sie im eigenen Büro. Für diese Gruppe sind außerdem Pünktlichkeit und Flexibilität gleichermaßen relevant. Anders als beim Flug bietet die Bahn als offenes System immer Zugang zu ihren Zügen. Plätze können je nach Verfügbarkeit sogar noch bis zu zehn Minuten vor Reisebeginn reserviert werden. Das ist für diese Kundengruppe wichtig, weil sich Geschäftstermine häufig nicht minutengenau planen lassen. Durch Hochgeschwindigkeitsstrecken kann die Bahn auch in punkto Geschwindigkeit dem Flugzeug auf immer mehr Strecken Konkurrenz machen. Ein weiterer Vorteil, der für Unternehmen zunehmend an Bedeutung gewinnt: Dienstreisen mit der Bahn verursachen weitaus weniger CO2-Emissionen pro Personenkilometer als Reisen mit dem Auto oder dem Flugzeug. Dies lässt sich auch in der Umweltbilanz der Unternehmen positiv ausweisen.

Viele Unternehmen haben die Vorteile der Bahn für Geschäftsreisen bereits entdeckt. In einer internen Studie wurden 2008 Travelmanager von insgesamt 59 Geschäftskunden der DB über die Wahl des Verkehrsmittels bei der Planung von Geschäftsreisen interviewt. 73 Prozent der Befragten hielten den Umweltvorteil der DB für „sehr wichtig“ bis „eher wichtig“, die Umweltfreundlichkeit liegt damit als entscheidender Aspekt nur knapp hinter Pluspunkten wie Reisedauer, Kosten, Komfort oder die Möglichkeit, während der Bahnfahrt zu arbeiten. Mit Blick auf zukünftige Entscheidungen hielten 58 Prozent eine allgemeine Verlagerung von Geschäftsreisen auf die Schiene für „sehr wahrscheinlich“ bis „eher wahrscheinlich“. 41 Prozent von ihnen platzieren die Umweltfreundlichkeit der Bahn als Grund für diese Verlagerung auf einen der ersten fünf Plätze. Rund ein Viertel der Geschäftskunden würde sogar nicht mehr mit der Bahn fahren, wenn diese ihren Umweltvorsprung verlieren würde.

Freunde und Familien verbinden

Mobilität wird auch im Privatleben immer wichtiger: Wochenendbeziehungen, Patchworkfamilien oder Freundeskreise, die durch berufsbedingte Umzüge im ganzen Land verstreut sind, bedeuten für die Bahn neue Kundenkreise, auf die sie sich eingestellt hat. Die meisten Menschen, die aus privaten Gründen pendeln, nutzen Züge am Wochenende. Allein die so genannten alternativen Familienformen stiegen nach Angaben des Statistischen Bundesamts zwischen 1996 und 2006 um 30 Prozent auf 2,3 Millionen. Diese Familienformen haben zusätzliche Mobilitätsbedürfnisse, denn Paare besuchen sich gegenseitig, Kinder besuchen den geschiedenen Elternteil, oder Elternteile besuchen ihre Kinder.

Kurzurlauber und Ausflügler

Auch die Freizeitgestaltung vieler Menschen hat sich in den vergangenen Jahren geändert, der Kurztrip in die nächstgelegene Metropole, der spontane Ausflug aufs Land oder der Theaterbesuch in der nächsten Stadt sind üblich geworden. Für Ausflüge dieser Art konzipiert DB Bahn regional spezifische Angebote, für die umweltfreundliche Reise in 18 Großschutzgebiete wirbt sie beispielsweise gemeinsam mit Umweltverbänden in der Kampagne „Fahrtziel Natur“.

Silver Generation - Zielgruppe „50plus“

Der demografische Wandel wirkt sich schon heute auf die Kundenstruktur im Personenverkehr aus. Bereits 2010 wird mehr als die Hälfte der Bundesbürger über 50 Jahre oder älter sein. Allerdings bedeutet ein zunehmendes Alter heute nicht mehr, dass die Mobilitätsbedürfnisse sinken - im Gegenteil. Der DB ist es ein besonderes Anliegen, komfortorientierte Reisende – und dazu gehören insbesondere die Menschen im Alter über 50 – im Vor- und Nachlauf ihrer Reise, am Bahnhof sowie im Zug selbst durch maßgeschneiderte Angebote und Qualität zu überzeugen. In der Arbeitsgruppe „Freizeitaktive Ältere“ entwickeln Fachleute aus verschiedenen Unternehmensbereichen neue Konzepte für diese wichtige Zielgruppe und pflegen einen offenen Dialog mit Interessenvertretungen und -verbänden. Darüber hinaus arbeitet die Deutsche Bahn schon seit Jahren eng mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. (BAGSO) zusammen.

Die Länder als Kunden

Eine besondere Herausforderung hat die DB im Regionalverkehr zu meistern, denn dort hat sie zwei Kundengruppen. Die Länder und öffentlichen Aufgabenträger wie Verkehrsverbünde oder Zweckverbände bestellen den Verkehr. Für ihre Bestellung erhalten die Länder vom Bund Finanzmittel, die so genannten Regionalisierungsmittel. Die Bundesländer selbst oder die von ihnen beauftragten Gesellschaften und Verkehrsverbünde legen fest, in welchem Umfang sie den Nahverkehr bestellen und wie dieser gestaltet sein soll. Dazu gehören die befahrenen Strecken, der Fahrplantakt, der Umfang des Personaleinsatzes, die Fahrzeugausstattung und die Tarifgestaltung. Ein Blick auf die künftige Siedlungsentwicklung in Deutschland zeigt, dass der Regionalverkehr rund um die Metropolen bis 2020 weiter wachsen wird, während in ländlichen und abgelegenen Gebieten die Zahl der Fahrgäste abnimmt. Diese Siedlungsentwicklung wird selbstverständlich auch Konsequenzen auf den Umfang von kommunalen Aufträgen haben. Die Deutsche Bahn hat auf diese Trends schon frühzeitig reagiert. Mit ihrem Geschäftsfeld DB Stadtverkehr und den DB RegioNetzen hat sie Geschäftsmodelle entwickelt, um auch in der Fläche weiterhin gute Angebote machen zu können.

2.2.2 Fahrkarten

Sieben Wege zur Fahrkarte

Die DB bietet ihren Kunden sieben Wege, Fahrkarten zu kaufen, vom Kauf am Schalter eines Reisezentrums bis hin zum Online- oder Handy-Ticket.

Die DB stellt sich auch beim Fahrkartenverkauf auf die Bedürfnisse ihrer Kunden und Kundengruppen ein. Unter diesen sieben Wegen zur Fahrkarte können Fahrgäste wählen:

- In den über 400 **DB-Reisezentren** verkaufen 3.000 Mitarbeiter jährlich 56 Millionen Fahrkarten.
- An über 8.500 **Fahrkarten-Automaten** werden rund 180 Millionen Fahrkarten jährlich verkauft.
- Die knapp 3.000 **DB-Agenturen** der Reisebüros verkaufen rund 28 Millionen Fahrkarten pro Jahr.

- Im **Abonnement**, betreut durch das DB-Abo-Center, erhalten rund 530.000 Kunden ihre Fahrkarten.
- Im **Internet** unter www.bahn.de werden über 60 Millionen Fahrplanauskünfte im Monat abgefragt und über 11 Millionen Fahrkarten gebucht.
- **Telefonisch** werden durch das DB Call-Center täglich rund 30.000 Kunden durch 1.600 Mitarbeiter betreut.
- An **Bord der Züge** werden täglich 31.000 Fahrkarten verkauft.

Handy als Fahrkarte: Pilotprojekt Touch&Travel

Vor allem der Fahrkartenverkauf über moderne Kommunikationsmittel wie das Internet hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Diesen Trend hat DB Bahn erkannt und bietet den Kunden die Möglichkeit, Tickets übers Mobiltelefon zu kaufen. Dabei wird eine MMS auf das Handy geschickt und dient so als Fahrkarte. Eine neue Form des eTicketing ist das Pilotprojekt Touch&Travel. Nach einmaliger Registrierung im Internet melden die Kunden sich vor Fahrtantritt einfach und schnell mit ihren Mobiltelefonen an Kontaktpunkten auf dem Bahnhof, den so genannten Touchpoints, an und am Ende der Fahrt wieder ab. Mit den An- und Abmeldedaten wird im Hintergrund der Fahrpreis berechnet. Einmal im Monat bekommt der Nutzer eine Abrechnung seiner zurückgelegten Fahrten. BahnCard 25 oder BahnCard 50-Ermäßigungen werden berücksichtigt. Ziel des Projektes ist es, durch die Einführung eines einfach nutzbaren und kundenfreundlichen eTicketing-Standards Zugangsbarrieren zu reduzieren und die Attraktivität des öffentlichen Personenverkehrs zu steigern.

Touch&Travel läuft bereits erfolgreich seit Februar 2008 als Pilotprojekt auf der Strecke zwischen Hannover und Berlin sowie im Stadtgebiet von Potsdam und wird in der Pilotstufe 2 mit insgesamt bis zu 2.500 Testkunden innerhalb Berlins weitergeführt. Ein zweites Pilotgebiet startete Anfang 2009 in Schleswig-Holstein auf der Strecke zwischen Kiel und Lübeck sowie im Eutiner Stadtgebiet. Hier wird Touch&Travel in den Bussen der Autokraft, einer Tochter von DB Stadtverkehr, getestet.

2008 wurde Touch&Travel mit dem ÖPNV-Innovationspreis 2008 ausgezeichnet, den die IIR Deutschland GmbH in Kooperation mit der Fachzeitschrift Nahverkehrspraxis ausgeschrieben hatte.

Umweltfreundliche Tickets

Die Buchung über das Mobiltelefon erfüllt nicht nur erhöhte Komfortansprüche der Kunden, sondern ist zudem umweltfreundlich, denn jede nicht ausgedruckte Karte spart Papier. Inzwischen stammt auch das Papier für alle DB-Fahrkarten zu 100 Prozent aus FSC-zertifiziertem Holzanbau. Fahrkarten auf dem noch umweltschonenderen Recyclingpapier zu drucken, verhindern sicherheitstechnische Gründe: Die Applikation von Wasserzeichen oder Hologrammen ist nur auf Frischfaserpapieren möglich.

Gut informiert: Planung der Reise und Informationen während der Reise

Fahrplanauskünfte sind das wichtigste Element im Informationsangebot des Personenverkehrs. Mit seinem zentralen Datenmanagement stellt der DB-Konzern im Verbund sicher, dass alle Informationen zum Fahrplan und der gegenwärtigen Verkehrslage aus einer Hand kommen. Im „Europäischen Fahrplanzentrum“ der DB werden jedes Jahr rund 1.800 einzelne Fahrpläne bzw. Aktualisierungen verarbeitet. Damit kann den Nutzern eine Auskunft für den gewünschten Reiseverlauf, inklusive Anschlussverbindungen mit U-, S- und Straßenbahnen, Schifffahrtsverbindungen bis hin zu den Bergbahnen, angeboten werden. Die zusätzliche Einarbeitung geografischer Daten, die zum Beispiel Straßenkarten und Sehenswürdigkeiten enthalten, ermöglicht die Planung kompletter Mobilitätsketten von „Tür zu Tür“. Im Zusammenspiel mit 28 europäischen Bahnen können rund 52.000 Halte europaweit als Start- und Zielpunkte für die Reiseauskunft gewählt werden.

Vor allem für die Kunden, die digitale Medien nutzen, hat die DB das Angebot in den vergangenen Jahren erweitert. Neben der Fahrplanauskunft und der Buchung des Tickets können sie sich im Internet über kurzfristige Fahrplanänderungen, Verspätungen und mögliche Anschlüsse informieren. Mit dem DB Railnavigator können Fahrgäste sich mit ihrem Mobiltelefon Fahrpläne und Fahrplanänderungen anzeigen lassen und sogar ihr Ticket und einen Platz buchen. Auch die Planung der ganz persönlichen Reise von Tür zu Tür inklusive einer Umgebungskarte, die detaillierte Fußwegbeschreibungen mitliefert, können die Kunden sich auf ihr Mobiltelefon schicken lassen.

2.2.3 Serviceangebot

Komfort entlang der Mobilitätskette

Die DB bietet ihren Kunden einen umfassenden Service. Sowohl an ihren Bahnhöfen als auch an Bord ihrer Züge sorgt sie dafür, dass Kunden sich wohlfühlen – vor, während und nach der Reise.

Viele Menschen entscheiden sich für den Zug, weil sie nur dort die Reisezeit aktiv und selbstbestimmt nutzen können. Um diesen Vorteil weiter auszubauen, hat die DB ihre Züge entsprechend ausgestattet. Familien mit Kleinkindern steht in allen ICE und Intercity ein eigenes Abteil zur Reservierung bereit. Für Fahrgäste mit Wunsch nach Ruhe und Entspannung sind spezielle Ruhebereiche ausgewiesen, in denen vor allem Handytelefonate nicht erwünscht sind. Zur Unterhaltung steht in einem Teil der ICEs ein Audioprogramm mit verschiedenen Musikprogrammen, Hörbüchern und einem speziellen Kinderprogramm zur Verfügung.

Das Arbeiten im Zug erleichtern Steckdosen an vielen Plätzen. Für einen störungsfreien Handyempfang werden bis Ende 2011 rund 1.500 ICE-Wagen technisch mit so genannten Repeatern nachgerüstet. Auf den Strecken Frankfurt–Hannover–Hamburg sowie Dortmund, Köln, Frankfurt, Stuttgart, Augsburg und München können ICE-Fahrgäste drahtlos im Internet surfen oder E-Mails abrufen und verschicken. Bisher sind rund 50 ICE mit WLAN-Technik für drahtlosen Internetzugang ausgerüstet, bis Ende des Jahres sollen es 70 sein. Außerdem ist der Zugang an HotSpots in 25 Bahnhöfen und in 14 DB Lounges möglich.

In den Bordrestaurants und Bordbistros können die Fahrgäste aus einer umfang- und abwechslungsreichen Speisekarte wählen. In ihrer Bordgastronomie kooperiert die DB 2009 mit deutschen Spitzenköchen und setzt dabei mit der Aktion „natürlich genießen“ Akzente durch saisonale Gerichte, deren Zutaten ausschließlich aus kontrolliert ökologischem Anbau und aus artgerechter Haltung stammen.

Modernes Dienstleistungszentrum Bahnhof

Alle Bahnreisen beginnen und enden am Bahnhof. Die DB engagiert sich seit der Bahnreform 1994 mit erheblichen Investitionen und Innovationen, um das Erscheinungsbild ihrer 5400 Stationen und die Aufenthaltsqualität für die Reisenden zu verbessern. Das ist vielerorts schon gelungen – aber es bleibt noch viel zu tun. Dank der Konjunkturprogramme der Bundesregierung kann die DB bis 2011 rund 300 Millionen Euro zusätzlich in die Modernisierung von 2050 kleinen und mittelgroßen Bahnhöfen investieren. Die Umsetzung beginnt im Sommer 2009.

Viele Hauptbahnhöfe hat die DB seit 1994 zu einladenden Visitenkarten ihrer Städte und modernen Dienstleistungszentren aufgewertet. Historische Empfangsgebäude und Bahnhofshallen wurden aufwendig saniert und erstrahlen in neuem Glanz. „3-S-Zentralen“ kümmern sich rund um die Uhr um Sauberkeit, Sicherheit und Service. An 90 ServicePoints und in 400 Reisezentren stehen DB-Mitarbeiter Fahrgästen mit Rat und Tat zur Verfügung. Dort gibt es nicht nur DB-Fahrplanauskünfte und Tickets, sondern auch Informationen über die Anschlüsse mit U-Bahn, Straßenbahn oder Bus. Darüber hinaus können Hotels, Mietwagen und Veranstaltungstickets gebucht werden.

Moderne Bahnhöfe üben ihre Anziehungskraft aber nicht nur auf Reisende aus: Mit ihrer Urbanität, ihren Geschäften und gastronomischen Angeboten tragen sie auch abends und sonntags zur Belebung von Stadtzentren bei und werten damit zugleich das Bahnhofsumfeld auf.

Gepäckservice: Reisen nur mit Handgepäck

Auch um die Koffer ihrer Kunden kümmert sich die DB. Mit dem Kuriergepäck-Service, den die DB in Kooperation mit Hermes anbietet, wird Reisegepäck von Haus zu Haus befördert. Neu ist die Möglichkeit, das Gepäck in über 7.000 Hermes-Paketshops aufzugeben. An den zehn größten Bahnhöfen helfen Servicemitarbeiter beim Tragen des Reisegepäcks nach einer Voranmeldung bis zu einer Stunde vor Ankunft oder Abfahrt. Das ist vor allem für die Kundengruppe der über 50-Jährigen, aber auch für Familien mit Kleinkindern wichtig.

Auto und Bahn kombinieren

Vor allem Pendler kombinieren häufig das Auto und den Zug. Mit speziellen Parkplätzen an Bahnhöfen, die die DB in Zusammenarbeit mit den Kommunen zur Verfügung stellt, erleichtert sie ihren Kunden das tägliche Umsteigen. Die Park+Ride-Parkplätze liegen meist an Bahnhöfen in Randbereichen von Ballungsgebieten und sind gut

über das Straßennetz erreichbar. Das Angebot Park&Rail können Kunden mit einer DB-Fernverkehrsfahrkarte nutzen. An 70 ausgewählten Bahnhöfen parken sie zu vergünstigten Preisen in direkter Nähe zum Bahnhof.

AIRail macht den ICE zum klimafreundlichen Lufthansa-Zubringer

In Kooperation mit der Lufthansa und Fraport fungiert der ICE auf den Strecken von Köln und Stuttgart zum Frankfurter Flughafen als schneller und klimafreundlicher Zubringer für Lufthansa-Kunden mit Weiterflügen innerhalb Europas und auf andere Kontinente. In Köln Hbf, Stuttgart Hbf und Siegburg/Bonn gibt es Check-in-Schalter der Lufthansa.

Neben AIRail verknüpft die DB Zug und Flug mit dem Angebot Rail&Fly. Das Ticket ermöglicht Fluggästen bundesweit einen kostengünstigen Transfer mit der Bahn vom Wohnort zum Flughafen und zurück. Gegenwärtig bieten 83 Fluggesellschaften und 40 Reiseveranstalter Rail&Fly an. Die Anreise mit der Bahn ist dabei als zusätzliche Leistung buchbar. Bei einigen Fluggesellschaften und den meisten kooperierenden Reiseveranstaltern ist die An- und Abreise zum Flughafen sogar im Preis enthalten.

2.2.4 Unterwegs mit Handicap

Barrierefrei reisen mit der Bahn

Mobilität ist eine wichtige Voraussetzung für die aktive Teilnahme an der Gesellschaft. Die DB ermöglicht mobilitätseingeschränkten Menschen, selbstbestimmt zu reisen und bietet ihnen umfangreiche Serviceleistungen.

Um aktiv am Leben teilzunehmen, ist Mobilität eine wesentliche Voraussetzung. Das gilt besonders für die über acht Millionen Deutschen mit Behinderungen. Das erklärte Ziel der DB ist es, das Reisen für alle mobilitätseingeschränkten Menschen komfortabler zu gestalten, ihnen die Reiseplanung und die Reise selbst zu erleichtern, Hilfestellungen und Serviceleistungen anzubieten, die mobil machen und damit das Reisen attraktiver zu gestalten.

Damit ihr das besser gelingt, steht sie im Dialog mit verschiedenen Behindertenverbänden. Das gemeinsam entwickelte Programm, mit dem die DB die Zukunftsvision „Barrierefreies Reisen“ umsetzt, erschien im Sommer 2005. Das Programm wird kontinuierlich fortgeschrieben und 2009 bis Anfang 2010 auf Grundlage der Erfahrungen grundsätzlich neu überarbeitet und ergänzt.

Sensibler Umgang miteinander

Eine Marktforschungsstudie ergab, dass Informationsdefizite und Berührungsängste die größten Barrieren für behinderte Menschen für ihre Entscheidung zum Bahnfahren sind, die wiederum zu mangelndem Vertrauen und Unsicherheit führen.

Neben Umbau-Maßnahmen an den Zügen und Bahnhöfen der DB zur Verbesserung der Barrierefreiheit war es daher für das Unternehmen besonders wichtig, sein Servicepersonal für einen respektvollen und hilfreichen Umgang mit behinderten Menschen zu qualifizieren. In einem ersten Schritt hat die Bahn dazu in Zusammenarbeit mit Behindertenverbänden ein Sensibilisierungspapier zum Umgang mit behinderten Menschen erarbeitet. Dieses dient als Grundlage für bundesweite Schulungen, den so genannten Servicewerkstätten: Hier hat die DB ihre Mitarbeiter im Service im Umgang mit Zielgruppen mit besonderen Anforderungen unter Beteiligung behinderter Menschen weiter sensibilisiert und qualifiziert. Solche Maßnahmen haben einen doppelten Nutzen, eine größere und eigenständigere Mobilität von Menschen mit Behinderungen und eine Erweiterung des Kundenkreises der Deutschen Bahn.

Service bei Planung und Durchführung der Reise

Um mobilitätseingeschränkten Reisenden die Reiseplanung zu erleichtern, hat die DB bereits 1999 die Mobilitätsservice-Zentrale eingerichtet, die alle gewünschten Aufgaben übernimmt: Die Mitarbeiter helfen bei der Suche nach geeigneten Zugverbindungen, buchen Fahrkarten, reservieren Plätze und bestellen Ein-, Um- oder Ausstiegshilfen. Anmelden können sich mobilitätseingeschränkte Personen jeden Tag rund um die Uhr per Telefon, Fax oder E-Mail.

Einstiegshilfen im Zug und Leitsysteme am Bahnhof

Seit Juli 2004 bestellt die DB neue Fahrzeuge ausschließlich mit Einstiegshilfen. Alle ICE- und fast alle IC-Züge sind mit Stellplätzen für Rollstuhlfahrer und einem behindertengerechten WC ausgestattet. City Night Line und DB Autozug haben rollstuhlgerechte Liegewagen im Einsatz. Viele Bahnhöfe sind bereits heute mit Fahrstühlen oder Rampen ausgerüstet, die Rollstuhlfahrern einen barrierefreien Zugang zu den Bahnsteigen ermöglichen. In vielen weiteren Stationen stehen mobile Hubgeräte, Rampen, Treppenlifte oder Elektromobile zur Verfügung. Außerdem gibt es bereits vielerorts Blindenleitstreifen und teilweise auch Handlaufbeschriftungen mit Prismen- oder Braille-Schrift, die blinden und sehbehinderten Fahrgästen die Orientierung erleichtern.

Barrierefreier Zugang zu Reiseauskünften und Fahrkarten im Internet

Auch Informationsmaterialien müssen so gestaltet sein, dass sich Menschen mit Behinderungen umfassend über Angebote und Reisedaten informieren können. So ist das Reiseportal www.bahn.de beim Relaunch Ende 2008 auch nach den Bedürfnissen sehbehinderter Menschen umgestaltet worden und bietet jetzt etwa verschiedene Schriftgrößen.

2.2.5 Kundenzufriedenheit

Den Kundenwünschen auf der Spur

Die DB misst regelmäßig die Kundenzufriedenheit, spricht mit Stakeholdern und sammelt Verbesserungsvorschläge der Reisenden. Die Ergebnisse wertet sie aus, leitet Verbesserungen ein und richtet ihre Angebote danach aus.

Im Auftrag der Deutschen Bahn befragt das unabhängige Markt- und Sozialforschungsinstitut infas die Kunden im Nah- und Fernverkehr, in den Reisezentren und an den Bahnhöfen regelmäßig zum Thema Kundenzufriedenheit.

Im Fernverkehr werden sechsmal im Jahr jeweils durchschnittlich 2.000 Reisende der 1. und 2. Klasse auf Strecken innerhalb Deutschland zu ihrer Zufriedenheit befragt. Nach einem Achsbruch bei einem ICE 3 im Juli 2008 und einem bei einer Routineuntersuchung festgestellten Riss bei einer Achse eines ICE-Zuges mit Neigetechnik sanken die Zufriedenheitswerte deutlich, da durch die anschließenden umfangreichen Inspektionen die ICE-Flotte nur eingeschränkt zur Verfügung stand. Die eingesetzten verkürzten Züge oder lokbespannten Ersatzzüge minderten für viele Kunden den Reisekomfort. Die Fahrgäste in den betroffenen ICE-3- und ICE-T-Zügen waren trotz erweiterter Kulanzregelungen wie der kostenlosen Erstattung von Fahrkarten und der Aufhebung der Zugbindung unzufrieden und beeinflussten die Gesamtwerte maßgeblich. Dadurch waren 2008 nur noch 71 Prozent der Fahrgäste im Fernverkehr mit ihrer aktuellen Fahrt zufrieden, während es 2007 noch 80 Prozent waren. Und während 2007 83 Prozent die Bahn wieder nutzen wollten, waren es 2008 nur noch 77 Prozent. Die DB erwartet, dass die Kundenzufriedenheit wieder steigt, da ab Juni 2009 wieder die gewohnten ICE-Kapazitäten zur Verfügung stehen.

Im Regional- und Stadtverkehr wurden im Frühjahr und Herbst 2008 rund 26.000 Reisende durch infas nach ihrer Zufriedenheit befragt. Hier ist die Kundenzufriedenheit unverändert gegenüber 2007: 2008 waren erneut zwei Drittel der Fahrgäste mit ihrer aktuellen Fahrt mit der S-Bahn oder dem Nahverkehr in ihrer Region zufrieden, und rund jeder zweite der Befragten gab der Bahn im Nahverkehr 2008 wieder die Note Eins oder Zwei. Um die Kundenzufriedenheit hier weiter zu verbessern, arbeitet die DB mit den Ländern beziehungsweise den Bestellerorganisationen der Länder, die die Qualitätsvorgaben definieren, zusammen. Denn nur gemeinsam lassen sich Qualitätsverbesserungen im Nahverkehr erreichen.

Kundendialog

Kunden können ihre Kritik dem DB-Kundendialog per E-Mail, Fax, Brief oder über eine bundesweite Service-Nummer mitteilen. Dort werden die Fälle von geschulten Mitarbeitern intern recherchiert und eventuelle Missstände reguliert. Der Kundendialog wertet alle Beschwerden aus und analysiert Problembereiche und ihre Ursachen. Gemeinsam mit den jeweils zuständigen Fachbereichen erarbeiten die Mitarbeiter Lösungen, um die Prozesse zu verbessern oder führen Schulungen durch.

Umgang mit Fahrgästen ohne gültigen Fahrausweis

In der letzten Zeit hat es Fälle gegeben, bei denen jugendliche Fahrgäste ohne gültige Fahrkarte in Regionalzügen aufgefordert wurden, den Zug zu verlassen. Die DB hat eindeutige Regeln und Vorschriften für diesen Fall, nach denen Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren unter keinen Umständen aus Zügen verwiesen werden dürfen - selbst wenn sie keine Fahrkarte und kein Geld bei sich haben. Die Deutsche Bahn hat aus den Vorfällen Konsequenzen gezogen: Die betroffenen Zugbegleiter wurden zu intensiven Gesprächen gebeten und müssen bei Fehlverhalten mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Außerdem hat sich die DB bei den Betroffenen entschuldigt. Um solche Vorfälle in Zukunft zu vermeiden, wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen: So wurden bundesweit alle Zugbegleiter in Regionalzügen (Kundenbetreuer im Nahverkehr) im November 2008 unmittelbar per SMS auf die konsequente Anwendung der Dienstanweisung hingewiesen. In Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern mussten die Zugbegleiter diese Vorschrift zusätzlich persönlich unterschreiben. In den Schulungen der Kundenbetreuer im Nahverkehr wird die DB zukünftig ein besonderes Augenmerk auf diese besonderen Fälle richten.

Kundenbeirat

Auf den konstruktiven Dialog mit den Fahrgästen legt die Bahn großen Wert, um durch die direkte Diskussion mit ihren Kunden besser zu werden. Darum wurde 2004 ein Kundenbeirat ins Leben gerufen, der seitdem zwei Mal im Jahr tagt. Dort diskutieren Fahrgäste, die einen repräsentativen Querschnitt der Kunden im Personenverkehr darstellen, mit DB-Managern, was aus ihrer Sicht gut oder verbesserungswürdig ist. DB-Vertriebschef Jürgen Büchy: „Es ist ein wunderbares Gremium, um auf direktem Weg Kundenmeinungen in Erfahrung zu bringen und Themen voranzutreiben, die sich in einem großen Unternehmen wie der Deutschen Bahn bewegen lassen.“ Die Mitgliedschaft ist sehr begehrt: Im Mai 2007 wurde der Kundenbeirat nach drei Jahren turnusmäßig zur Hälfte neu besetzt. Rund 5.400 Kunden bewarben sich.

Testkunden

Ob die von der DB festgelegten Qualitätsstandards eingehalten werden und Mitarbeiter sich vorschriftsgemäß verhalten, kann der Kunde oft nicht wissen. Deshalb setzt die DB so genannte „Mystery Customers“ ein. Dies sind Testkunden, die sich nicht als solche zu erkennen geben. Sie ermitteln, wie weit die festgelegten Standards tatsächlich eingehalten werden. Dabei geht es vor allem um Information, Verkauf und Beratung. Als Mystery Customer kommen erfahrene Bahnmitarbeiter zum Einsatz. Dafür nutzt das Unternehmen den eigenen konzerninternen Arbeitsmarkt. Auf diese Weise verbindet sie Qualitätsverbesserung mit Beschäftigungssicherung.

2.2.6 Kundenrechte

Neues Recht wird zügig umgesetzt

Die Zufriedenheit ihrer Kunden ist der Deutschen Bahn ein zentrales Anliegen.

Ebenso wie Autos oder Flugzeuge haben auch Züge mit Verspätungen zu kämpfen – aus ganz verschiedenen Gründen. Störungen im Bahnbetrieb sind trotz aller Anstrengungen nicht immer vermeidbar, beispielsweise aufgrund von Witterungseinflüssen oder technischen Störungen bis zu mutwilligen Eingriffen in den Bahnverkehr. Auch die deutlich gestiegene Auslastung des Streckennetzes – ein prinzipiell positiver Trend – kann zu mehr Verspätungen führen. In vielen Fällen kann ein Zug seine Verspätung noch unterwegs wieder aufholen, manchmal ist dies jedoch nicht möglich und ein einziger verspäteter Zug kann sich wie ein Dominostein auf die Anschlussverbindungen auswirken. Im Personenverkehr sind 2008 trotzdem neun von zehn Zügen pünktlich, dabei wurden mehr als 93 Prozent aller fahrplanmäßigen Anschlüsse erreicht. Verspätungen gibt es auch mit dem Auto oder dem Flugzeug. Die Deutsche Bahn sieht sich in besonderer Weise in der Verantwortung, ihre Kunden für Verspätungen zu entschädigen. Mit der 2004 eingeführten Kundencharta der DB und einer gemeinsame Charta im Schienenpersonenverkehr mit den anderen europäischen Bahnen räumte die DB ihren Fahrgästen im nationalen und internationalen Fernverkehr deshalb mehr Rechte bei Verspätungen ein, als zu dem Zeitpunkt gesetzlich vorgeschrieben waren.

Die EG-Verordnung 1371/2007 bringt 2009 erweiterte Fahrgastrechte

Am 3. Dezember 2009 tritt europaweit die EG-Verordnung 1371/2007 über die Rechte und Pflichten der Fahrgäste im Eisenbahnverkehr in Kraft. Hierdurch wird die Grundlage für einheitliche Regelungen sowohl bei grenzüber-

schreitenden wie auch bei inländischen Verkehren geschaffen. Danach haben die Fahrgäste bei Verspätungen ab einer Stunde künftig Anspruch auf eine Erstattung von 25 Prozent des Fahrpreises und ab zwei Stunden Verspätung auf 50 Prozent des Fahrpreises. Damit ist ein sachgerechter Ausgleich zwischen den berechtigten Interessen der Reisenden und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Bahnunternehmen geschaffen worden. Die Fahrgastrechte im Eisenbahnverkehr sind wesentlich schärfer als im Flugverkehr, in dem es keine Entschädigung wegen bloßer Verspätung gibt, sondern nur bei Vorliegen eines Vermögensschadens aufgrund erheblicher Verspätung (bisher ab vier Stunden Verspätung).

Ergänzende nationale Gesetzgebung zu den Fahrgastrechten

Das Bundesgesetz zu den Fahrgastrechten tritt bereits vor der EG-Verordnung am 29. Juli 2009 für den deutschen Eisenbahnverkehr in Kraft und ergänzt die europäische Regelung im Nahverkehr in zwei Punkten: Zum einen können die Fahrgäste im Nahverkehr einen anderen Zug – auch einen höherwertigen Fernverkehrszug – benutzen, wenn eine Verspätung von mindestens 20 Minuten an ihrem Zielort zu erwarten ist. Für den Fernverkehrszug muss der Reisende zunächst eine gültige Fahrkarte erwerben. Die entstehenden Kosten bekommt er im Anschluss von dem Eisenbahnverkehrsunternehmen erstattet, das für die Verspätung verantwortlich ist.

Zum anderen wird den Fahrgästen das Recht eingeräumt, ein alternatives Verkehrsmittel – nötigenfalls auch ein Taxi –zum Zielbahnhof zu benutzen, wenn davon auszugehen ist, dass sich ein Zug im Nahverkehr, dessen planmäßige Ankunft in der Zeit nachts zwischen null und fünf Uhr liegt, um mindestens 60 Minuten verspätet oder wenn der letzte Zug des Tages ausfällt und der Reisende den Zielort ohne die Nutzung des anderen Verkehrsmittels nicht mehr bis Mitternacht erreichen kann. Die Kosten bekommt der Fahrgast im Anschluss bis 80 Euro ersetzt. Die Deutsche Bahn arbeitet mit Hochdruck daran, die neuen gesetzlichen Anforderungen umzusetzen.

DB setzt sich für unabhängige Schlichtungsstelle aller Verkehrsträger ein

Zur Durchsetzung von Fahrgastrechten unterstützt die Deutsche Bahn die außergerichtliche Schlichtung und arbeitet mit den bestehenden Schlichtungsstellen konstruktiv zusammen. Die außergerichtliche Schlichtung hat viele Vorteile. Sie ist im Vergleich zu Gerichtsverfahren kostengünstig und verbessert sowohl das Unternehmensimage wie auch insgesamt die Kundenzufriedenheit. Für die Weiterentwicklung des Schlichtungswesens ist seine– heute noch nicht ausreichend gewährleistete – verkehrsträgerübergreifende Funktion im Interesse aller Fahrgäste des öffentlichen Verkehrs von entscheidender Bedeutung. Die Deutsche Bahn unterstützt daher den Wunsch der Politik nach einer dauerhaften Institutionalisierung des Schlichtungswesens im Verkehrsbereich und setzt sich für eine von Unternehmen aller Verkehrsträger geförderte, neutrale und unabhängige Schlichtungsstelle ein.

2.2.7 Datenschutz Kunden

Datenschutz als kundenorientiertes Qualitätsmerkmal

Der Schutz der Privatsphäre der Kunden bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung ihrer persönlichen Daten ist der DB ein wichtiges Anliegen, das sie bei ihren Geschäftsprozessen berücksichtigt.

Ob beim Buchen einer Fahrkarte, beim Kauf einer BahnCard oder beim Mieten eines Call-a-Bike-Fahrrads – die Deutsche Bahn behandelt die Daten ihrer Kunden verantwortungsbewusst nach den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes sowie nach ihren Datenschutzgrundsätzen („Unsere Datenschutzgrundsätze“). Die Deutsche Bahn AG bietet ihren Kunden gerade im eCommerce vielfältige Möglichkeiten zur Kommunikation bei Fragen zum Datenschutz. So bietet die Deutsche Bahn eine direkte Kontaktmöglichkeit zum Konzerndatenschutzbeauftragten und eine spezielle Mail-In-Datenbank zum Datenschutz bei bahn.de an.

Sämtliche Daten des Kunden nutzt die DB ausschließlich zur Abwicklung des jeweiligen Auftrags, das heißt zur Reservierung, Buchung und Zahlung. Eine Weitergabe von Daten erfolgt nur, wenn dies für die Abwicklung eines Auftrags zwingend notwendig ist, wie zum Beispiel bei Buchungen von Hotels, Mietwagen oder Pauschalreisen im Touristikportal auf den Seiten www.bahn.de. Externe Dienstleister, die die DB beauftragt hat, verpflichten sich, die Datenschutzgrundsätze des Konzerns einzuhalten. Diese Dienstleister, die im Auftrag der DB Daten verarbeiten, sind im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes vertraglich streng verpflichtet und zählen datenschutzrecht-

lich nicht als Dritte. Eine Weitergabe von Kundendaten an Dritte außerhalb der DB findet bei der DB grundsätzlich nicht statt.

Macht die Bestellung des Kunden einen Postversand nötig, verschickt die DB die Unterlagen an die vom Kunden genannte Adresse Unaufgefordert verschickt sie kein weiteres Informationsmaterial an den Kunden, weder per Post noch auf digitalem Weg. Auch den monatlichen Newsletter verschickt das Unternehmen nur nach persönlicher Anmeldung. Kunden haben jederzeit die Möglichkeit, ihre persönlichen Daten ändern oder löschen zu lassen, oder der Verarbeitung für Kundenbetreuungszwecke zu widersprechen.

Jeder Kunde mit einer BahnCard oder einer JahresCard kann am bahn.comfort-Programm teilnehmen. Bei diesen Kunden wird auch der Fahrkartenumsatz und die Reisedaten der teilnehmenden Kunden gespeichert und ausgewertet. Die Reisedaten werden im Rahmen der Vertragserfüllung personalisiert verarbeitet. Zu Marketingzwecken erfolgt die Verwendung der Daten, wenn keine explizite Einwilligung vorliegt, ausschließlich anonymisiert. Dabei hält der Konzern sich jedoch wie bei den Buchungen der Kunden ebenfalls streng an die gültigen Datenschutzbestimmungen. Auch hier gibt die DB keine Daten an Dritte weiter, und es gilt: Jeder Teilnehmer kann sofort die gespeicherten Fahrdaten löschen lassen.

Online-Transaktionen

Bei allen Transaktionen über Internetseiten der DB erfolgt eine Datenverschlüsselung mit den derzeit höchsten Sicherheitsstandards im Internet. Gespeichert werden die Daten im Rechenzentrum der DB auf Servern, die gegen Zugriffe von Unbefugten gesichert sind.

Externe Qualitäts-Audits bestätigen, dass das Portal www.bahn.de sehr hohe Sicherheitsstandards erfüllt. Das Online-Buchungssystem von Bahn-Fahrkarten hat der TÜV-Süd mit dem Zertifikat „s@fer-shopping“ für die in hohem Maße vertrauenswürdige und sichere Online-Buchung ausgezeichnet. Die Zahlungsvorgänge auf bahn.de werden regelmäßig durch externe Auditoren auf Sicherheit und Konformität mit den deutschen gesetzlichen Bestimmungen hin geprüft.

2.3 Kunden im Güterverkehr

Umfassende Branchenkompetenz und individuelle Kundenlösungen

Die weltweit tätigen Geschäftskunden der DB konzentrieren sich immer mehr auf ihre Kernkompetenz und verlangen zunehmend logistische Komplettlösungen statt reiner Gütertransporte. Dabei legen sie steigenden Wert auf nachhaltige Konzepte.

Der Kundenstamm von DB Schenker, dem Transport- und Logistikdienstleister des DB-Konzerns, reicht vom Familienunternehmen bis zum internationalen Großkonzern und umfasst mehrere tausend Unternehmen.

Insbesondere die Stahl-, Automobil-, Chemie- Bau- und Konsumgüterindustrie sowie Energieversorger transportieren ihre Rohstoffe und Produkte mit DB Schenker Rail, dem Schienengüterverkehrsanbieter von DB Schenker.

Mit seinem spezifischen Branchen-Know-how ist dem Logistikanbieter DB Schenker Logistics schon seit Jahren Partner großer Automobil-, Konsumgüter- oder Hightech-Unternehmen bis hin zu Firmen aus der Pharma-, Luft- oder Raumfahrtindustrie, aber auch Spezialist, wenn es sich um Messespedition, Spezialverkehre oder Logistik-Dienstleistungen für große Sportveranstaltungen handelt.

Beispiele für Kundensegemente von DB Schenker

- **Automobilindustrie**: DB Schenker ist weltweit auf Automobillogistik spezialisiert und versorgt Werke der Automobilindustrie mit Montageteilen. Mit Hilfe spezifischer Transport- und Logistiklösungen bringt DB Schenker Autoteile „just in time“ ans Band und die Neuwagen zu den Händlern. Dabei kommen alle Verkehrsträger zum Einsatz. Internationale Transportsysteme erfüllen darüber hinaus umfassende Aufgaben in der Beschaffungs- und Distributionslogistik und sorgen für reibungslose Materialflüsse zwischen den Werken und stellen so die bedarfsgerechte Versorgung von Produktionsstätten sicher. Ein wichtiger Aspekt ist auch die Ersatzteillogistik.
- **Hightech-Industrie**: Mit umfassenden Logistiklösungen bei der Errichtung von Hightech-Fertigungswerken über die Produktionsversorgung bis hin zur Distribution von sensiblen zeitkritischen Bauteilen sowie von End-

produkten für den Verbraucher ist DB Schenker führender Dienstleister für die weltweite Hightech- und Halbleiterindustrie.

- **Montanindustrie**: Die Güterbahn ist vor LKW und Binnenschifffahrt beispielsweise der größte Versorger von Stahlwerken und spielt auch im Bereich der Zwischenwerksverkehre eine wichtige Rolle und bringt den überwiegenden Teil von Stein- und Braunkohleprodukte als durchgehende Transporte zum Empfänger – direkt vom Bergwerk, vom Tagebau oder vom Einfuhrhafen. Auch Eisenerze, Schrott und andere Metalle werden per Güterzug zum Empfänger transportiert.
- **Baustoffindustrie**: Wichtige Kunden im Schienengüterverkehr sind Baustoffproduzenten in ganz Europa. DB Schenker transportiert Rohstoffe wie Ton, Zement, Kies und Splitt ebenso wie fertige Bauelemente und Baumaterialien zu Lagern und Baustellen.
- **Konsumgüterindustrie**: Auch die Konsumgüterbranche, darunter namhafte Hersteller von Markenartikeln sowie Import- und Exportunternehmen kaufen Transportleistungen auf der Schiene, per LKW, Luft- oder Seefracht bei DB Schenker ein.
- **Chemie/ Mineralstoffindustrie**: DB Schenker hat unter seinem Dach auch Spezialisten für flüssige, gasförmige und rieselfähige Güter der Chemieindustrie und bringt mit intelligenten Systemlösungen brisantes, sensibles und flüchtiges Frachtgut auf der Schiene sicher ans Ziel. Darüber hinaus macht DB Schenker auch Lagerlogistik für Chemieprodukte sicher. So ist beispielsweise das Logistikzentrum Wuppertal für seine Sicherheitsstandards vom European Chemical Industry Council (Cefic) nach SQAS-Standards (Safety and Quality Assessment System) zertifiziert.
- **Elektro-/ Maschinen-/ Anlagenindustrie**: Zuverlässige Projektabwicklung ist eine Frage der Feinabstimmung - egal, ob es um eine Logistiklösung für die Abwicklung von komplexen Industrieanlagen oder Maschinentransporte geht. DB Schenker plant die einzelnen Schritte und stimmt sie optimal aufeinander ab. Eine wirtschaftliche Lagerhaltung und eine ausgereifte Distributionsstrategie führen zu effizienteren Warenströmen.

Kundenbedürfnisse werden immer komplexer

Weltweit müssen Unternehmen immer schneller und flexibler agieren, sei es bei der Beschaffung, der Produktion oder der Bedienung ihrer Absatzmärkte. „Die globalen Wertschöpfungsketten der Hersteller werden immer komplexer und erfordern schnellere Entscheidungen. Der Trend zur Auslagerung großer Teile der Wertschöpfung bleibt ungebrochen“, sagt Professor Frank Straube, Leiter des Innovationszentrums für Verkehr und Logistik der Technischen Universität Berlin.

Um die Angebote immer den Bedürfnissen der Kunden anzupassen, ermittelt DB Schenker mit regelmäßigen Befragungen, vor allem aber im Kontakt mit den Kunden, deren Wünsche und Anforderungen. Zentrale Ansprechpartner garantieren dem Kunden individuelle Beratung und Betreuung rund um die Uhr. Dies ermöglicht DB Schenker, individuell und kurzfristig auf die Anforderungen der Kunden zu reagieren und einzugehen.

„Kunden erwarten von ihren Dienstleistern passende Lösungen und hohe Flexibilität. Anbieter, die hier den Anforderungen am besten gerecht werden, haben künftig entscheidende Wettbewerbsvorteile“, sagte Professor Frank Straube, Leiter des Fachgebiets Logistik an der Technischen Universität Berlin, bei der Vorstellung der von ihm durchgeführten Studie „Global Logistics 2015+“ in 2008. Dabei wurden über 100 Entscheider weltweit führender Unternehmen aus fünf Branchen zu aktuellen Trends heute und im Jahr 2015 befragt.

Damit sich diese Unternehmen auf ihre eigentliche Kernkompetenz konzentrieren können, entwickelt DB Schenker Tür-zu-Tür-Lösungen und komplexe logistische Servicepakete für die gesamte Lieferkette seiner Kunden. Hier kann DB Schenker sehr flexibel auf Kundenbedürfnisse eingehen, da weltweit durchgängig und umweltfreundlich Transportketten über alle Verkehrsträger hinweg – ob Schiene, LKW, Schiff oder Flugzeug – verknüpft und diese mit komplexen logistischen Zusatzleistungen ergänzt werden können. Damit stehen den Kunden des DB-Konzerns maßgeschneiderte, ökonomisch und ökologisch optimierte, interkontinentale und lückenlose Logistikketten aus einer Hand zur Verfügung. Mit seiner Aufstellung in 130 Ländern und an mehr als 2.000 Standorten ist DB Schenker in der Lage, entsprechend den globalisierten Warenströmen vernetzt zu arbeiten und gleichzeitig lokal vor Ort beim Kunden zu agieren.

Transport und Logistik: Kunden legen zunehmend Wert auf nachhaltige Konzeptlösungen

Aus der Studie „Global Logistics 2015+“, der TU Berlin geht auch hervor, wie wichtig der Faktor Nachhaltigkeit neben Flexibilität und Abdeckung eines globalen Leistungsportfolios inzwischen für die Kunden aus allen Bereichen der Wirtschaft geworden ist. Bekannte Hersteller wie Kraft Foods, Danone oder Volkswagen stellen gegenüber Kunden ihre grünen Produktionswege bereits heraus. Im Konsumgüterbereich wie auch im Automobil- und Hightech-Sektor wird Grüne Logistik daher zu einem immer wichtigeren Thema, das imagewirksam vermarktet werden kann.

Auf diese deutlich gestiegene Sensibilität zum Thema Umwelt hat sich DB Schenker in den vergangenen Jahren eingestellt, indem es die Transportkette seiner Kunden im Hinblick auf CO2-Emissionen optimiert und so den eigenen CO2-Footprint sowie den seiner Kunden stetig verkleinert. Denn 63 Prozent der Befragten fragen bereits heute verstärkt verkehrsträgerübergreifende Transporte nach, die zum Beispiel Seefracht und Bahntransporte einschließen. DB Schenker integriert zunehmend den Schienengüterverkehr in immer mehr Transportketten. So arbeitet beispielsweise Porsche seit 2001 eng mit der DB zusammen, um seine vorproduzierten Karosserien innerhalb Europas sowie seine Fahrzeuge nach Übersee zu transportieren. Dazu hat DB Schenker Rail eigens einen passenden Megatrailer entwickelt, der sowohl vom LKW als auch per Bahn transportiert werden kann. Die Fahrzeuge werden zunächst per LKW zum nächsten Containerterminal gebracht, von dort per Güterzug zum Seehafen transportiert und dort auf ein Schiff verladen. Allein durch diese Zusammenarbeit werden inzwischen jedes Jahr die Straßen von mehr als 20.000 LKW-Fahrten entlastet.

3 UNSERE PRODUKTE

Nachhaltigkeit steckt in unseren Produkten: Wie kein anderes Unternehmen beeinflusst die Deutsche Bahn mit ihren Produkten die Gestaltung einer nachhaltigen Gesellschaft.

3.1 Nachhaltiger Verkehr

Den Verkehr nachhaltig gestalten

Die DB hat sich der Herausforderung gestellt, wachsende Mobilitäts- und Transportbedürfnisse zu erfüllen und zugleich Mensch und Umwelt weniger zu belasten.

3.1.1 Produktstrategie

Wachsenden Verkehr von Umweltlasten entkoppeln

Konsequent und intelligent kombiniert die DB alle Verkehrsträger miteinander und verlagert in Deutschland und Europa mehr Verkehr auf die Schiene. So trägt sie zur Nachhaltigkeit bei.

Der DB-Konzern stellt den umwelt- und klimafreundlichsten Verkehrsträger – die Schiene - in den Mittelpunkt seines Geschäfts und kann damit den Mobilitäts- und Logistikmärkten nachhaltige und zukunftsfähige Produkte anbieten. Der DB-Konzern hat sich mit diesem Konzept erfolgreich aufgestellt und den Verkehr auf der Schiene in Deutschland kontinuierlich ausgebaut: Die Verkehrsleistungen auf der Schiene wurden seit 1994 um 25 Prozent gesteigert. Gleichzeitig wurde im Schienenverkehr der Energieverbrauch um 15 Prozent, die absoluten CO2-Emissionen um 16 Prozent und die spezifischen CO2-Emissionen sogar um rund 33 Prozent gesenkt. Das Verkehrswachstum wurde also erfolgreich von einem Anstieg der Klimabelastungen entkoppelt und der Schienenverkehr noch umweltfreundlicher gestaltet. Damit leistet die DB einen wesentlichen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft, denn die globalen Warenströme sowie das individuelle Mobilitätsbedürfnis werden auch in Zukunft weiter anwachsen. Heute zählt der weltweite Verkehr mit einem Anteil von rund 20 Prozent zu den größten CO2-Emittenten neben der Industrie und der Energiewirtschaft.

Personenverkehr: Attraktive Angebote und Mobilitätsketten von Tür zu Tür

Bereits heute bietet die Deutsche Bahn als eines der führenden europäischen Mobilitätsunternehmen mit fast 2,7 Milliarden Kunden in Zügen und Bussen eine Vielzahl umweltfreundlicher Produkte an, die sich an den Anforderungen ihrer Kunden orientieren und wirtschaftlich sinnvoll sind. Den verschiedenen Zielgruppen im Personenverkehr wird sie gerecht, indem sie den Hochgeschwindigkeitsverkehr ausbaut und damit eine Alternative zu CO2-intensiven Kurzstreckenflügen bietet, gleichzeitig durch ihren Regional- und Busverkehr aber auch in der Fläche präsent ist. Fern- und Regionalverkehr sind miteinander vertaktet, um die Reisezeiten zu verkürzen.

Im Fernverkehr setzt der Konzern vor allem auf die BahnCard und das Pauschalangebot Dauer-Spezial, um noch mehr Autofahrer zu Bahnfahrern zu machen. Das erhöht die Auslastung von ICE- und Intercity-Zügen und steigert die Energieeffizienz. Mit Rail&Fly bietet die DB in Kooperation mit 90 Airlines eine Alternative zu den besonders umweltbelastenden kurzen Zubringerflügen im Inland. Und mit der Gründung der internationalen Allianz „Railteam“, die die DB mit sechs europäischen Bahngesellschaften geschlossen hat, entwickelt sich die Schiene auch für Auslandsreisen zu einer komfortablen und klimafreundlichen Alternative. Bereits 80 europäische Städte verbindet die DB direkt mit Deutschland. So macht die neue ICE-Verbindung von Frankfurt nach Paris seit 2007 Auto und Flugzeug erfolgreich Konkurrenz. Mit der DB können Menschen nicht nur von Bahnhof zu Bahnhof, sondern von Tür zu Tür reisen: Die Mobilitätskette rund um die Bahnreise ergänzt DB Bahn durch ihre Busverkehre, DB Carsharing in über 100 deutschen Städten, das Mietfahrradsystem Call a Bike und verkehrsmittelübergreifende Fahrkarten.

Transport und Logistik: Intelligente Vernetzung der Verkehrsträger

Der DB-Konzern richtet sein Angebot ständig auf die Bedürfnisse seiner Kunden aus, die sich in ihren globalen Prozessen immer mehr auf ihre Kernkompetenz konzentrieren und komplexe Logistikdienstleistungen auslagern.

DB Schenker bietet seinen Kunden dazu weltweit durchgängige Transportketten von Tür zu Tür an und greift dafür auf alle Verkehrsträger zurück – vom Zug über LKW und Schiff bis hin zum Flugzeug. Um den Kunden ein noch besseres und noch umweltfreundlicheres Gesamtprodukt anzubieten, kombiniert DB Schenker dafür die Stärken der einzelnen Verkehrsträger miteinander und bindet zunehmend auch die umweltfreundliche Schiene erfolgreich in die Transportkette ein. Denn als einziges global tätiges Logistikunternehmen betreibt die DB im Kerngeschäft eine eigene Güterbahn. Der Logistiker verfügt über das Know-how, das Netzwerk und Kapazitäten, um diese Verkehrsträger intelligent zu vernetzen und damit ökonomisch und ökologisch zu optimieren.

Wichtig ist über einem Viertel der Befragten der Studie „Global Logistics 2015+“, dass die Umweltauswirkungen der Logistik insgesamt erfasst und überwacht werden. Dabei stehen die Ermittlung der CO2-Emissionen und die monetären Auswirkungen der Realisierung von Umweltmaßnahmen im Vordergrund. Dies ist für viele Unternehmen der erste Schritt, um weitergehende Umweltziele und -maßnahmen nachzufragen. Unter dem Stichwort „Green Consulting“ erstellt DB Schenker dazu kundenbezogene Emissionsberechnungen mit speziellen Tools, die mit den aktuellsten Emissionsdaten und bewährten Methoden arbeiten. Die resultierenden Emissionsportfolios für das jeweilige Unternehmen helfen dabei, emissionsintensive Faktoren in der Transportkette zu identifizieren und in Abstimmung mit dem Kunden eventuell durch ökologisch sinnvollere Transportmittel zu ersetzen.

Mit der Internetanwendung EcoTransIT (www.ecotransit.org), die neben der Wirtschaftlichkeit von Transporten auch deren Ökobilanz in Abhängigkeit vom gewählten Verkehrsmittel aufzeigt, kann der Kunde sich im Internet auch selbst über das ökologisch und wirtschaftlich sinnvollste Transportmittel informieren.

Den wichtigsten Trend für die Zukunft sehen die befragten Kunden in der Nutzung erneuerbarer Energien für den Antrieb der Fahrzeuge, hier wollen 44 Prozent zukünftig Maßnahmen ergreifen. Dabei sind rund 25 Prozent der Befragten sogar bereit, für umweltschonende Transporte Preiserhöhungen zu akzeptieren. Mit „Green Consulting“ geht DB Schenker auf individuelle Kundenanforderungen zu Klima- und Umweltschutz ein, und wirkt als Impulsgeber für die Optimierung von Kundenprojekten und die Entwicklung neuer Produkte.

Neben der erfolgreichen Einbindung der Schiene in die Transportketten geht die DB seit dem Frühjahr 2009 mit dem Angebot eines „CO2-freien Schienengüterverkehr“ noch einen Schritt weiter. Damit können die Kunden ihre Güter von DB Schenker Rail komplett klimaneutral transportieren lassen. Gegen einen geringen Aufpreis speist der DB Konzern für das beim Transport entstandene CO2 regenerative Energie aus Deutschland in das Bahnstromnetz ein.

Kunden erwarten jedoch auch Unterstützung vor und nach dem eigentlichen Transport. Dazu bietet DB Schenker Kontraktlogistik- und Supply Chain Management (SCM)-Lösungen an – von der Materiallieferung, der Lagerhaltung und Kommissionierung bis zur Distribution der Endprodukte als attraktive Komplettlösungen seinen Kunden. Mit diesen Konzepten und seinem globalen Netzwerk ist der DB-Konzern nicht nur führend im Bereich Spedition und Logistik, sondern auch die Nummer eins im europäischen Schienengüterverkehr. Denn er verlagert dadurch auch immer mehr Güterverkehr auf die Schiene.

Innovation im integrierten Konzern

Der DB-Konzern versteht sich als Innovationsführer. Die notwendigen Produkt- und Technikinnovationen, die die Stärken der Schiene weiter ausbauen, bedürfen einer engen Kooperation der Ressorts Infrastruktur, Personenverkehr sowie Transport und Logistik – also den integrierten Konzern. Ob Produktinnovationen, Projekte zur Lärmminderung, oder die gesamthafte technisch-innovative Weiterentwicklung der Infrastruktur wie beispielsweise mit dem europaweit einheitlichen Zugsicherungssystem ETCS, das grenzüberschreitende Verkehre erleichtert: Die DB setzt auf eine enge Kooperation zwischen Betreibern der Züge und der Infrastruktur.

Im Mittelpunkt stehen jedoch der Ausbau und der Erhalt der Infrastruktur. Die DB betreibt mit knapp 34.000 Kilometern Betriebslänge das größte Schienenverkehrsnetz Europas. Es muss nicht nur intensiv instand gehalten, sondern auch kontinuierlich ausgebaut werden, um den weiter wachsenden Verkehrsströmen gerecht zu werden. Für diese wichtige Zukunftsaufgabe werden jedes Jahr Milliarden investiert. Damit sichert die DB den nachhaltigen Erfolg im Wettbewerb mit anderen Verkehrsträgern für den Konzern, aber auch für andere Schienenverkehrsunternehmen, denn eine hohe Qualität und Leistungsfähigkeit der Infrastruktur kommen dem gesamten System Schiene zugute. Auf dem Netz der DB fahren inzwischen über 300 Wettbewerber, deren Betriebsleistung sowohl im Güter- als auch im Personennahverkehr seit Jahren überdurchschnittlich wächst. Der europäische Liberalisierungsindex Bahn der IBM Global Business Services, der den Grad der Marktöffnung misst, bescheinigt

dem Schienenverkehr in Deutschland eine vorbildliche Wettbewerbssituation im Vergleich zu den meisten anderen europäischen Ländern. Entsprechend rangiert die Deutsche Bahn hier auf Platz zwei hinter Großbritannien.

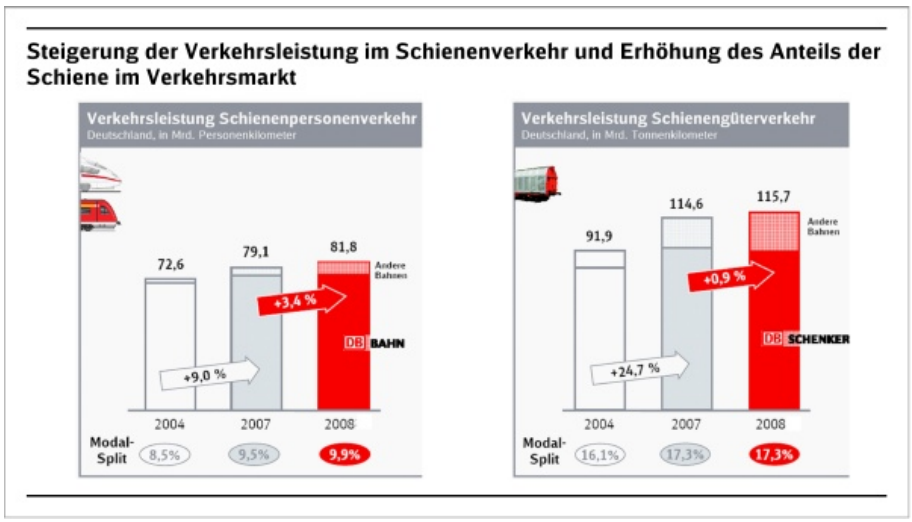
Nachhaltige Lieferkette und Produktverantwortung

Der DB-Konzern bietet nicht nur seinen Kunden an, ihre Lieferketten mit ökologisch optimierten Transporten nachhaltiger zu gestalten. Der Einkauf achtet auch darauf, dass die Lieferanten der DB ökologische und soziale Standards einhalten. Mit einem anspruchsvollen Sicherheits- und Gefahrgutmanagement sorgt der DB-Konzern dafür, dass das Reisen mit der Bahn und die Transporte mit DB Schenker weiterhin sicher bleiben.

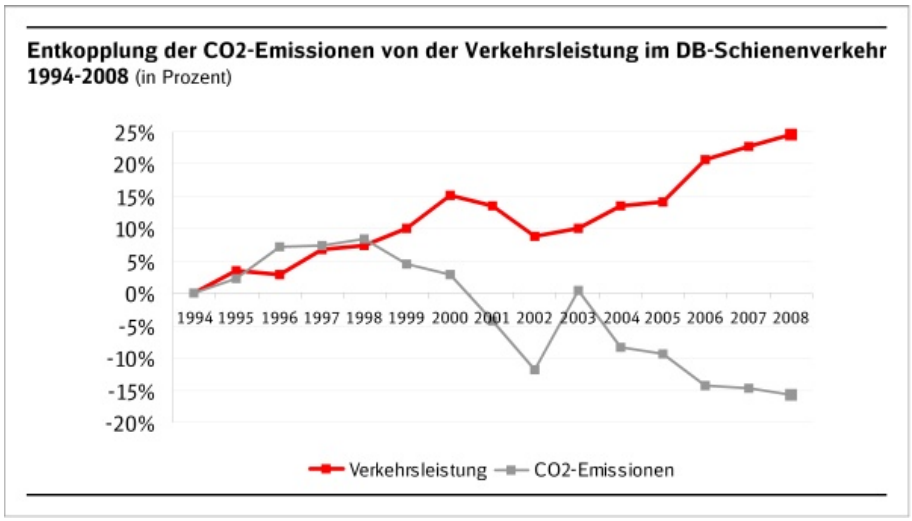
Daten und Fakten zu unseren Produkten

Mobilität - DB Bahn			
Leistungskennzahlen		**Flotte**	
Reisende DB Bahn Fernverkehr	123,2 Millionen	ICE-Flotte in Zügen	252
Verkehrsleistung Fernverkehr	35,5 Milliarden Personenkilometer	Lokomotiven	1.841
Reisende DB Bahn Regio	1.242,4 Millionen	Reisezugwagen	9.216
Verkehrsleistung Nahverkehr	36,9 Milliarden Personenkilometer	S-Bahnen (Fahrzeuge)	**4.391**
Reisende DB Bahn Stadtverkehr (S-Bahnen Berlin und Hamburg)	583,6 Millionen	Busse	**4.935**
Verkehrsleistung DB Bahn Stadtverkehr (S-Bahnen Berlin und Hamburg)	5,5 Milliarden Personenkilometer	Fährschiffe	3
Reisende DB Bahn Busverkehr	773,2 Millionen		
Verkehrsleistung Busverkehr	9,2 Milliarden Personenkilometer		
Transport und Logistik - DB Schenker			
Leistungskennzahlen		**Flotte**	
Güterzüge pro Tag	5.386	Güterlokomotiven	3.298
Beförderte Güter Schienengüterverkehr	378,7 Millionen Tonnen	Güterwagen (Eigentumsbestand)	107.932
Verkehrsleistung Schienengüterverkehr	113,634 Milliarden Tonnenkilometer	LKW	2.598
Sendungen europäischer Landverkehr	72,340 Millionen		
Luftfracht-Volumen (Export)	1,230 Millionen Tonnen		
Seefracht-Volumen (Export)	1,456 Millionen TEU (Twenty-Foot Equivalent Unit)		
Infrastruktur - DB Netze			
Leistungskennzahlen		**Schieneninfrastruktur**	
Streckennetz	33.862 Kilometer Betriebslänge	Weichen und Kreuzungen	69.311
Betriebsleistung auf dem Netz	1,0 Milliarden Trassenkilometer	Tunnel	770
davon konzernexterne Bahnen	161,5 Millionen Trassenkilometer	Bahnübergänge	18.050
Stationshalte in Mio.	143,1 Millionen	Personenbahnhöfe	5.718
davon konzernexterne Bahnen	17,9 Millionen		

Stand: Geschäftsjahr 2008



Steigerung der Verkehrsleistung im Schienenverkehrs und Erhöhung des Anteils der Schiene im Verkehrsmarkt



Entkopplung der CO2-Emissionen von der Verkehrsleistung im DB-Schienenverkehr

3.1.2 Grüne Produkte

Auf dem Weg zum CO2-freien Verkehr: DB Eco Program

Neue Ziele, Projekte und Produkte - Mit der Umweltoffensive „DB Eco Program“ untermauert die DB ihr Klimaschutzprogramm und informiert über innovative Projekte und Produkte, die das Klimaschutzziel unterstützen und ergänzen.

Im Vergleich zu Auto und Flugzeug ist die Bahn das umweltfreundlichste Verkehrsmittel. Seit Jahren verbessert die DB aber nicht nur die Umweltbilanz ihrer Züge, sondern auch die des gesamten Unternehmens. Der Klimaschutz nimmt dabei eine zentrale Rolle ein. Innovative und Erfolg versprechende Produkte bilden das Fundament für umweltfreundliche und wettbewerbsfähige Konzepte.

„DB Eco Program“

Zu einem wirkungsvollen Klimaschutz gehört ein nachhaltiges Mobilitätsmanagement. „Damit wir am Markt auch zukünftig bestehen und weiter wachsen können, brauchen wir innovative und gesellschaftsfähige Mobilitätslösungen.“ erklärt Dr. Lutz Bücken, Generalbevollmächtigter Systemverbund Bahn. Unter dem internationalen Titel „DB Eco Program“ startet die Deutsche Bahn eine umfassende Umweltoffensive und bündelt ihre „grünen“ Produkte und Projekte, die die CO2-Emissionen bei Reisen und Transporten senken sollen - von vollkommen CO2-freien Reisen für Geschäftskunden bis hin zu komplett „grünen“ Urlaubsangeboten. Damit untermauert der DB-Konzern

sein ambitioniertes Klimaschutzziel, mit dem bis 2020 der spezifische CO2-Ausstoß im Vergleich zu 2006 konzernweit um 20 Prozent gesenkt werden soll. Dabei bedeutet weniger CO2 geringeren Verbrauch und effizientere Nutzung von Energie und damit Kosteneinsparung, aber auch einen höheren Anteil erneuerbarer Energien im Bahnstrommix und neue Technologien. Das kommt der Umwelt, den Kunden und dem Geschäft zugute.

- **CO2-freie Reisen**: Geschäftsreisen mit der Bahn können komplett mit Strom aus erneuerbaren Energien und damit völlig CO2-frei getätigt werden. Dafür beschafft die DB regenerativ erzeugten Strom aus Deutschland, speist diesen in das Bahnstromnetz ein und vermeidet so vollständig den Ausstoß von Kohlendioxid. Diese CO2-freien Reiseangebote werden vom TÜV Süd geprüft und bescheinigt. Die Mehrkosten sind gering, die Hin- und Rückfahrt von Mannheim nach München kostet einen Reisenden beispielsweise nur etwa einen Euro mehr.
- **Klima schützen durch Bilanzieren**: Für über 400 Geschäftskunden des Personenverkehrs hat die DB für das Jahr 2008 eine komplette Umweltbilanz aller ihrer Geschäftsreisen erstellt. Die jährlichen Umweltbilanzen stehen seit 2009 jedem der über 1.000 Geschäftskunden zur Verfügung. Sie sehen damit auf einen Blick, wie sie die CO2-Bilanz ihres Unternehmens in diesem Punkt verbessert haben und können die Dokumentation für ihre eigene Berichterstattung nutzen. Privatkunden können sich selbst im Internet ein Bild davon machen, wie umweltfreundlich sie per Bahn unterwegs sind. Der in die elektronische Reiseauskunft integrierte UmweltMobil-Check der DB erstellt einen Umweltvergleich für individuelle Reisen von Haustür zu Haustür mit der Bahn, dem PKW und dem Flugzeug. Seit April 2009 können nicht nur Reisen in Deutschland, sondern in ganz Europa unter Umweltgesichtspunkten geprüft werden.
- **Umweltfreundlicher Urlaub**: Ameropa, der Reiseveranstalter der Deutschen Bahn, bietet umweltfreundliche Kurzurlaube in Deutschland an und macht damit die DB zum Vorreiter für klimafreundlichen Alternativurlaub. Von autofreier Mobilität über zertifizierte Bio-Küche bis hin zu naturnahen Ausflügen und Wanderungen durch Nationalparke bieten die Angebote alles, was zu einem natürlichen Wohlfühlurlaub gehört. Sie ergänzen das Angebot von Fahrtziel Natur, die Kooperation der Deutschen Bahn mit dem Umweltverbänden BUND, NABU und VCD für Reisen in 18 große Schutzgebiete in Deutschland und der Schweiz.
- **Green Logistics Networks**: Unter dem Dach „Green Logistics Networks“ bietet DB Schenker seinen Kunden eine CO2-optimierte Transportkette an. Vom Güterzug über den LKW bis hin zur Luft- und Seefracht vernetzt der weltweit operierende Transport und Logistikdienstleister dafür alle Verkehrsmittel sowohl nach wirtschaftlichen als auch nach ökologischen Aspekten. Ziel ist es, die Vorteile der einzelnen Verkehrsträger miteinander zu verknüpfen und durch Verkehrsverlagerung auf weniger CO2-intensive Verkehrsmittel und alternative Transportangebote die Kohlendioxid-Emissionen zu reduzieren. DB Schenker trägt so zum Klimaschutzziel der DB bei. Gleichzeitig können Kunden ihren eigenen CO2-Fußabdruck verkleinern. Güterverkehrskunden können ihre Umweltbilanz auf Strecken in ganz Europa im Internet überprüfen. Das Online-Tool EcoTransIT errechnet für beliebige europäische Strecken eine präzise Umweltbilanz und vergleicht die Klimafreundlichkeit der Verkehrsmittel Zug, LKW, Binnen-, Seeschiff und Flugzeug sowie des Kombinierten Verkehrs. Künftig soll die Anwendung als “EcoTransIT World“ auch die Energie- und Emissionsdaten der weltweiten Transportketten berechnen können.
- **Green Road**: Das Leuchtturmprojekt „Green Road“ fasst alle Aktivitäten für nachhaltigen Landverkehr auf der Straße zusammen. Dabei ist es vor allem der Mix aus vielen klimafreundlichen Einzelmaßnahmen, der zur Entlastung der Umwelt im Straßengüterverkehr beiträgt. Beispielsweise will DB Schenker Logistics bis 2014 rund 20.000 Fahrer – auch die der Subunternehmer – in energiesparender Fahrweise schulen lassen. Sie lernen dabei, wie sie möglichst viele Emissionen durch eine intelligent vorausschauende Fahrweise einsparen können. Daneben bündelt DB Schenker Logistics Sendungen, so dass Leerfahrten vermieden und die Auslastung erhöht wird. Sukzessive stattet DB Schenker die Fahrzeuge mit technischen Systemen aus, anhand derer die Fahrer ihr Fahrverhalten überprüfen können. DB Schenker treibt den Einsatz moderner, energieeffizienter Fahrzeuge und die Umstellung auf Fahrzeuge der Euronorm 4 bis 5 konsequent voran. Weitere Maßnahmen sind die Erprobung moderner und schadstoffarmer Fahrzeugtechniken, wie zum Beispiel Hybridfahrzeuge sowie das sorgfältige Monitoring der Subunternehmer. Ein wichtiges Stichwort ist auch die Einbindung von Schienengüterverkehrsleistungen in das Landverkehrsnetzwerk von DB Schenker. Das steht bei DB SCHENKER***railog***, dem Partner für Bahnlogistik, im Mittelpunkt. Kunden können auf diese Weise europaweit die

Schiene noch besser in ihre Planung einbinden und die ökonomischen und ökologischen Vorteile der Eisenbahn als Verkehrsträger auf mittleren und größeren Distanzen nutzen.

- **Green Product Rail**: Mit dem neuen CO2-freien Transport macht DB Schenker Rail jetzt seinen Kunden ein Angebot, das wegweisend für die Transport- und Logistikbranche ist. Kunden können ihre Gütertransporte auf der Schiene ab sofort auf allen europäischen Relationen gegen einen geringen Aufpreis CO2-frei abwickeln. Auf Kundenwunsch wird die für einen Transport benötigte Energie durch regenerativen Strom aus Deutschland ersetzt. Diesen Strom kauft die DB zusätzlich ein, so werden die Emissionen des Klimagases Kohlendioxid vollständig vermieden. Auf diese Weise kann ein Kunde, der einen 1.000 Tonnen schweren Ganzzug von Hamburg nach München schickt, verglichen mit dem regulären Schienentransport insgesamt rund 20 Tonnen CO2 vermeiden. Gegenüber dem LKW spart er mehr als 55 Tonnen CO2 ein.
- **Green Terminals**: Großes Potential zum Energiesparen haben auch die Lager- und Werkstatthallen von DB Schenker. Dort senkt die DB den CO2-Ausstoß mit mehreren Maßnahmen: durch Photovoltaik- und Solarenergieanlagen, natürliche Kühlsysteme, den Einsatz von Geothermieanlagen bis hin zu innovativen, energieeffizienten Beleuchtungssystemen, Wärmedämmung oder eine intensivere Nutzung von Regenwasser.

Die Produkte ihrer grünen Kampagne vermarktet die DB offensiv. Umfassende Informationen rund um die grünen Projekte gibt es auf einer eigenen Internetseite. Dort findet sich auch ein kurzer Umweltfilm, der Tipps und Tricks zum Energiesparen zeigt. Für jeden Zuschauer spendet die DB zehn Eurocent an das Bergwaldprojekt e.V., in dessen Rahmen insgesamt 10.000 Bäume gepflanzt werden sollen.

3.1.3 Umweltbilanzen

Der direkte Vergleich

Ob im Personen- oder Güterverkehr, ob mit der Bahn, dem LKW, dem Schiff oder dem Flugzeug – für ihre Kunden berechnet die DB deren Ökobilanz.

Zunehmend wird es für die Kunden der Deutschen Bahn wichtig zu wissen, wie umweltfreundlich sie unterwegs sind. Darum bietet die DB sowohl Privat- und Geschäftsreisenden, als auch Kunden von DB Schenker im Internet einen Umweltrechner an, mit dem die CO2-Emissionen und der Luftschadstoff-Ausstoß von Reisen und Transporten verglichen werden kann. Für Großkunden werden auch unternehmensbezogene Bilanzen durch die DB erstellt.

Die Umweltbilanz von Reisen

DB-Kunden im Personenverkehr können sich direkt in der Internet-Reiseauskunft die Umweltbilanz ihrer Reisen ausrechnen lassen. Über den Button „UmweltMobilCheck“ (erkennbar an dem blauen Zeichen mit der Blume) wird ihnen für die ausgewählte Reise Energieverbrauch sowie CO2- und Feinstaub-Emissionen im Vergleich zur Fahrt mit dem PKW oder - sofern auf dieser Strecke verfügbar - mit dem Flugzeug angezeigt. Dabei wird auch jeweils die Strom-/Kraftstoffherstellung berücksichtigt.

Der UmweltMobilCheck wurde auf Initiative der DB zusammen mit dem renommierten Heidelberger Institut für Energie- und Umweltforschung (ifeu) entwickelt und ist für Strecken innerhalb Deutschland bereits seit 2002 online. 2007 hat die DB ihn um innerdeutsche Flugverbindungen erweitert. Um auch für Reisen ins europäische Ausland Umweltbilanzen berechnen zu können, hat die DB die Weiterentwicklung zum Rechner „EcoPassenger“ beim Internationalen Eisenbahnverband (UIC) maßgeblich vorangetrieben. Die Basisdaten lieferte – wie beim UmweltMobilCheck – das ifeu-Institut. Die Europäische Umweltagentur hat Daten und Methodik des EcoPassengers, auf denen auch der UmweltMobilCheck beruht, geprüft und als objektiv und fundiert verifiziert. Seit April 2008 sind die Daten des EcoPassengers in den UmweltMobilCheck integriert und zeigen nun auch für jede Fahrt innerhalb Europas die Umweltbilanz mit Auto, Flugzeug oder Bahn an. Seit der Premiere des Umweltrechners 2002 ist die Zahl der Anfragen stetig gestiegen, heute wird der UmweltMobilCheck rund 100.000 Mal pro Monat genutzt.

Für Großkunden erstellt der Vertrieb im Personenverkehr auf der gleichen Datenbasis die individuelle Umweltbilanz der Geschäftsreisen, die mit der Bahn durchgeführt wurden. Dies wird zunehmend nachgefragt, beispielsweise durch deutsche Großkonzerne, um die Umweltauswirkungen durch Geschäftsreisen der Mitarbeiter weiter

optimieren zu können und die Reduzierung im Rahmen von Umweltmanagementsystemen nach ISO 14001 auszuweisen.

Die Umweltbilanz von Gütertransporten

Auch für den Güterverkehr stellt die DB einen vergleichbaren Rechner zur Verfügung. Mit der Online-Anwendung EcoTransIT können Unternehmen Energieverbrauch, CO2-Emissionen und Luftschadstoffemissionen ihrer Transporte – egal ob mit Zug, LKW, Schiff, Flugzeug oder kombiniert - innerhalb Europas ermitteln. Auf dieser Grundlage können sie ihre Transporte entsprechend optimieren und damit die Umweltbelastungen zu reduzieren. Die Daten, auf die EcoTransIT zurückgreift , werden vom ifeu-Institut auf Basis der unterschiedlichen technischen Standards der Fahrzeuge, spezifischer Verbrauchsfaktoren, verkehrsmittelbezogene Auslastungen und festgelegter, bei Stromverbrauch auch länderspezifischen Emissionsfaktoren zur Verfügung gestellt. Diese Daten werden regelmäßig aktualisiert. Das Rechentool EcoTransIT wurde 1999 auf Initiative der DB zusammen mit fünf anderen europäischen Bahnen entwickelt.

Derzeit findet - wiederum auf Initiative der DB - die Weiterentwicklung zu „EcoTransIT World“ statt, um diesen Vergleich auch für internationale Transporte zu ermöglichen und die Einbindung der Schiene in die globalen Warenströme zu berücksichtigen. Hier wird zusätzlich zum ifeu-Institut auch das Ökoinstitut aufgrund seines Know-hows im Bereich der internationalen See- und Luftverkehre einbezogen, die sie bei ihren Bilanzierungen für DB Schenker Logistics bereits eingebracht haben.

Darüber hinaus bietet DB Schenker Logistics die Berechnung der gesamten Transport-Umweltbilanz eines Unternehmens ebenso wie die ökologisch-ökonomische Optimierung von einzelnen Transporten auch als individuelle Dienstleistung für ihre Kunden an („Green Consulting“). Diese Beratungsleistung fragen vor allem internationale Großkunden nach, die verantwortungsbewusst und nachhaltig wirtschaften. Mit dem Know-how der DB können so die Umweltbelastungen von Transporten und Lieferketten erkannt und gegebenenfalls verringert werden, bei gleichzeitiger Berücksichtigung von Faktoren wie Kosten oder Lieferzeiten.

3.1.4 Flotte

Moderne Fahrzeuge unterstützen die Umweltziele des Konzerns

Regelmäßig erneuert und modernisiert die DB ihre Fahrzeugflotte, und kann so auch die Klimabilanz noch weiter verbessern.

Jährlich investiert der DB-Konzern rund eine Milliarde Euro in neue Fahrzeuge, um Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Komfort und damit die Attraktivität für ihre Kunden zu erhöhen. Aber auch, um die Umweltbilanz zu verbessern. Ungebrochen hoch ist auch der Bedarf der Deutschen Bahn an Fahrzeugersatzteilen: Zur Sicherung von Qualität und Zuverlässigkeit der DB-Flotte investiert die DB hier jedes Jahr rund 500 Millionen Euro.

DB Bahn - Moderne Flotte als elementarer Bestandteil der Fahrzeuge- und Wettbewerbsstrategie

- **DB Bahn Fernverkehr**: Die ICE-Familie mit ihren insgesamt 252 Zügen ist der jüngste Teil der DB-Flotte mit einem Durchschnittsalter von neun Jahren. Sie ist vorbildlich in Sachen Umweltschutz: Bei einer Auslastung von 50 Prozent liegt der Energieverbrauch des ICE 3 pro Person umgerechnet bei weniger als zwei Litern Benzin auf 100 Kilometern, beim ICE 2 sind es rund 2,5 Liter und selbst beim ICE 1 immerhin noch weniger als drei Liter. Im Jahr ist ein ICE rund 500.000 km unterwegs, monatlich fährt er praktisch einmal um die Erde. Die 59 ICE-Züge der ersten Generation wurden von 2005 bis 2008 generalüberholt. Verglichen mit der Neubeschaffung dieser Züge wurden durch die Modernisierung erhebliche Ressourcen eingespart. Gutachtern zufolge beläuft sich die Menge auf rund 16.000 Tonnen Stahl und 1.200 Tonnen Kupfer. Außerdem wurde der Ausstoß von 35.000 Tonnen CO2 vermieden, weil Komponenten aufgearbeitet und nicht neu gefertigt wurden.
- **DB Bahn Regio**: Anfang 2009 haben die Deutsche Bahn und Bombardier Transportation einen Rahmenvertrag über 800 Doppelstockwagen mit einem Gesamtvolumen von bis zu 1,5 Milliarden Euro unterzeichnet. Mit dieser neuen Generation von Fahrzeugen geht die Deutsche Bahn im Jahr 2009 offensiv in den Wettbewerb um Ausschreibungen im Schienennahverkehrsmarkt.
- **DB Bahn Stadtverkehr** hat 4.670 Dieselbusse in ihrem Bestand. Mit 256 Fahrzeugen allein in Bayern hat die DB die größte Erdgas-Busflotte Deutschlands im Einsatz. Bei den Bussen mit konventionellen Dieselantrieben

wird neben Dieselpartikelfiltern auch die selektive katalytische Reduktion (SCR) zur Minderung der Stickoxidemissionen eingesetzt.

Flotte DB Bahn	
ICE-Flotte in Zügen	252
Elektrische Lokomotiven	1.413
Diesellokomotiven	263
Reisezugwagen	9.216
S-Bahnen (Fahrzeuge)	4.391
Dieselbusse	4.670
Erdgasbusse	265
Fährschiffe	3

Stand: Geschäftsjahr 2008

DB Dienstleistungen - DB CarSharing und Call a Bike ergänzen die Flotte der DB

Schon lange ist das Mobilitätsangebot der DB nicht mehr nur auf die Schiene beschränkt. Auch außerhalb ihrer Bahnhöfe sorgt die Deutsche Bahn AG für Mobilität.

- Die **DB Fuhrpark Service** ist der Mobilitäts- und Flottenmanager des DB-Konzerns und einer der führenden nationalen Mobilitätsdienstleister im Vor- und Nachlauf des Schienenverkehrs. Zu den Serviceleistungen gehören Full-Service-Leasing, Langzeit- und Kurzzeitmiete Fuhrparkmanagement, Chauffeurservice, Carsharing der Bahn sowie der Ein- und Verkauf der Fahrzeuge. Die DB Fuhrpark Service besitzt rund 19.000 eigene Fahrzeuge.
- Die **DB Rent** ist der Mobilitätsdienstleister für den externen Markt. DB Carsharing bietet ein umfassendes Mobilitätsnetz in über 120 deutschen Städten mit rund 1.600 Fahrzeugen an. DB Carsharing ermöglicht seinen rund 100.000 Kunden individuelle Anschlussmobilität am Ausgangspunkt oder am Zielort ihrer Reise. Registrierte Nutzer können mit ihrer Kundenkarte schnell und unkompliziert über die Fahrzeuge verfügen, die an Bahnhöfen, Flughäfen und in Innenstadtlagen bereitstehen. Europaweit stehen rund 3.500 Fahrzeuge an über 1.600 Stationen in mehr als 550 Städten und Gemeinden bereit.
- **Call a Bike** vervollständigt mit rund 6.000 Fahrrädern die Mobilitätsketten des DB-Konzerns. In Berlin, Frankfurt Stuttgart, Karlsruhe, Köln und München vermietet DB Rent die Zweiräder flächendeckend und rund um die Uhr. Sie wurden 2008 für über 600.000 Fahrten genutzt. Außerdem arbeitet DB Rent daran 100 ICE-Bahnhöfe mit Call a Bike-Stationen auszustatten. Im Juni diesen Jahres war dieser Service bereits bundesweit an 31 ICE-Bahnhöfen verfügbar.

Flotte DB Dienstleistungen	
PKW Carsharing	**rund 1.500**
Fahrzeuge DB Fuhrpark	18.698
Fahrräder Call a Bike	**rund 6.000**

Stand: Geschäftsjahr 2008

DB Schenker - betreibt die modernste Schienengüterverkehrsflotte Europas

- **DB Schenker Rail** verfügt über eine der modernsten Güterwagenflotten in Europa. Von den Güterlokomotiven sind mehr als 400 grenzüberschreitend einsetzbar. In 2008 entlasteten die Güterzüge von DB Schenker Rail die Straßen täglich um rund 100.000 LKW-Fahrten. Sie sparten damit jeden Tag rund 23.000 Tonnen CO2 – das sind rund sieben Millionen Tonnen im Jahr. Dabei wird der spezifische CO2-Ausstoß stetig weiter gesenkt, beispielsweise durch die Umwandlung der Bremsenergie in Strom, zu der moderne E-Loks imstande sind, und die zunehmende Nutzung erneuerbarer Energien. Darüber hinaus hat DB Schenker Rail zwischen 1998 und 2007 mehr als 800 Diesellokomotiven mit modernen, schadstoffarmen Motoren nachgerüstet. Rund eine halbe Milliarde Euro investierte DB Schenker Rail in dieses Programm. Ende 2008 hat die weltweit sauberste Diesellokomotive im Rangierbahnhof Kornwestheim ihren Betrieb aufgenommen. Die Lok ist das Ergebnis eines For-

schungsprojektes der DB in Zusammenarbeit mit dem Motorenhersteller MTU. Der neue Motor emittiert 50 Prozent weniger Stickoxide und 90 Prozent weniger Partikel als herkömmliche Lokomotiven.

- **DB Schenker Logistics** betreibt weltweit eine eigene Flotte von derzeit rund 2.600 LKW, beauftragt aber vor allem zahlreiche Subunternehmern, die weitere rund 24.900 LKW für die DB im Einsatz haben. Aus ökologischen und ökonomischen Gründen erneuert DB Schenker Logistics kontinuierlich seine eigene Fahrzeugflotte und stellt durch strenge Monitoring-Maßnahmen auch die Qualität der Subunternehmerflotte sicher. Dazu gehört, dass DB Schenker Logistics weltweit einmal jährlich nach einem Standardverfahren die LKW-Flotte ihrer Subunternehmer erfasst. Im europäischen Raum steht dabei die Euronorm-Klassifizierung im Fokus. DB Schenker betreibt keine eigene Luft- und Seefrachtflotte, steht aber in engem Kontakt mit seinen Partnerfluggesellschaften und -reedereien, um gemeinsam Möglichkeiten zur langfristigen CO2-Reduzierung zu erarbeiten.

Flotte DB Schenker	
Elektrische Lokomotiven	1.447
Diesellokomotiven	1.851
Güterwagen (Eigentumsbestand)	107.932
LKW	2.598

Stand: Geschäftsjahr 2008

3.2 Personenverkehr

Mit einem Umsatz von zwölf Milliarden Euro ist die DB eines der führenden europäischen Mobilitätsunternehmen. Täglich bewegt der Konzern in seinen Zügen und Bussen rund 7 Millionen Menschen - im Fern-, Nah- und im Stadtverkehr.

3.2.1 Fernverkehr

Bequem, schnell und umweltschonend reisen

Bahnfahrer reisen um ein Vielfaches sicherer und umweltfreundlicher als Autofahrer. Auf vielen Fernverbindungen ist der ICE das schnellste Verkehrsmittel von City zu City. Mit ihren nachhaltigen Produkten überzeugt die DB immer mehr Kunden im Fernverkehr.

2008 nutzten rund 340.000 Reisende täglich das Angebot der DB im Fernverkehr. Noch nie sind in Deutschland mehr Menschen im ICE und Intercity gereist. DB Bahn Fernverkehr macht Deutschland mobil, verknüpft Metropolen im Stundentakt und schafft neue, attraktive Verbindungen über Grenzen hinweg.

Stammkunden binden und Neukunden überzeugen

Rund vier Millionen Bundesbürger sind Stammkunden der DB im Fernverkehr und besitzen eine BahnCard. Mit der BahnCard 100, der BahnCard 50 und der BahnCard 25 bietet die DB drei Angebote, die maßgeschneidert sind für vielfältige Kundenbedürfnisse: Von der Jahresnetzkarte (BahnCard 100) über die Variante für Vielfahrer (BahnCard 50) bis zum preisgünstigen „Einsteiger-Modell“ (BahnCard 25) bietet die DB eine breite Palette mit attraktiven Rabatten und exklusiven Zusatzleistungen: So können BahnCard-Inhaber mit bahn.bonus Punkte sammeln und attraktive Prämien nutzen. Und Vielfahrer können sich für bahn.comfort, das Statuskunden-Programm der DB, qualifizieren.

Neukunden erreicht die DB mit ihrem Preisangebot „Dauer-Spezial“, das Frühbuchern bundesweite Bahnreisen ab 29 Euro ermöglicht. Auch Aktionsangebote in Kooperation mit Partnern wie Lidl, Tchibo oder McDonald’s zielen darauf, Neukunden für die DB zu gewinnen.

Geschäftsreisen und Firmenkunden

Auf vielen innerdeutschen Verbindungen ist der ICE das schnellste Verkehrsmittel. Auf den Strecken von Köln und Stuttgart zum Flughafen Frankfurt dient der ICE als Zubringer für Lufthansa-Passagiere. Die Kooperation

AIRail trägt zur Vermeidung von klimaschädlichen Kurzstreckenflügen bei, weil das Flugticket zur Bahnfahrkarte wird.

Seit Frühjahr 2009 bietet die DB Firmenkunden überdies „CO2-freie Geschäftsreisen“ an. Durch den Einkauf von regenerativ erzeugtem Strom wird die ohnehin umweltfreundliche Bahnreise klimaneutral. Die Mehrkosten sind gering, sie belaufen sich für eine Hin- und Rückfahrt von München nach Mannheim auf rund einen Euro. Teilnehmende Geschäftskunden erhalten eine Bescheinigung über alle CO2-freien Fahrten durch den TÜV Süd .

Urlaubs- und Städtereisen mit der Deutschen Bahn

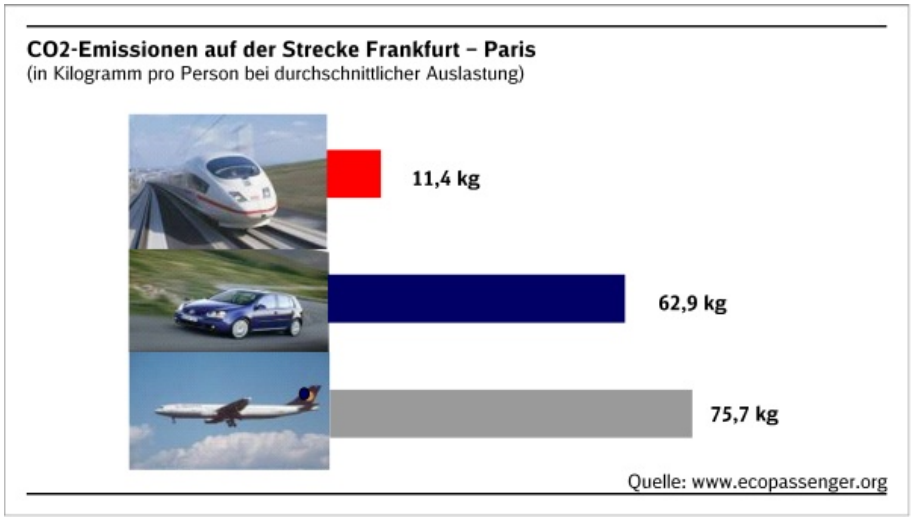
Urlaubern bietet die DB attraktive Alternativen zum Auto und zum Flugzeug. Die Angebote im Überblick:

- **Rail&fly** ermöglicht Flugreisenden die kostengünstige oder sogar kostenlose Bahnanreise zum Flughafen. Dafür bleibt das Auto in der Garage, und CO2-intensive Zubringerflüge werden vermeiden. Rund 100 Reiseveranstalter und Fluggesellschaften bieten ihren Kunden Rail&fly an. Die Flughäfen in Frankfurt, Düsseldorf, Köln/Bonn und Leipzig/Halle sind direkt an das Fernverkehrsnetz der DB angebunden. In Hamburg, München, Stuttgart, Berlin-Schönefeld und Hannover fährt die S-Bahn zum Flughafen.
- **Rail Inclusive Tours** bietet Reiseveranstaltern Fernverkehrstickets mit Großkundenrabatt, die diese in ihre Komplettangebote mit Hotels und Veranstaltungen integrieren und damit ihren Kunden eine Anreise auf der umweltfreundlichen Schiene zu günstigen Konditionen ermöglichen können.
- Unter dem Motto **„Fahrtziel Natur“** macht sich die Deutsche Bahn in Kooperation mit den Umweltverbänden BUND, NABU und VCD für einen nachhaltigen Tourismus stark. Insgesamt 18 Nationalparks und Schutzgebiete vom Wattenmeer bis zum Alpen sind Teil dieser Kampagne, die auch für die klimaschonende An- und Abreise mit der Bahn wirbt.
- Unter dem Motto **„Natürlich reisen“** bietet der Reiseveranstalter der Bahn „Ameropa“ umweltverträgliche Kurzurlaubsangebote im Inland an. Von Sylt über Berlin und Freiburg bis Berchtesgaden – nach einer umweltfreundlichen Anreise per Bahn sorgt Ameropa für Erlebnisse in wunderschöner Natur und attraktiven Städten. Von autofreier Mobilität über zertifizierte Bio-Küche bis hin zur geführten Wanderung durch den Nationalpark – das Angebot ist ebenso vielfältig wie nachhaltig.
- Familien fahren besonders günstig mit der Bahn: **Kinder bis 15 Jahre** in Begleitung ihrer Eltern oder Großeltern reisen kostenlos. Mit „Kids on Tour“ kann man Kinder im Alter von 6 bis 15 Jahren, betreut von Mitarbeitern der Bahnhofsmission, freitags und sonntags auch allein mit dem Zug reisen lassen.
- Auch im Urlaub verknüpft die DB Verkehrsmittel: Wer auf sein Auto im Urlaub in Deutschland, Italien, Österreich oder Frankreich nicht verzichten will, kann es im **DB Autozug** bequem mitnehmen und die Langstrecke im Schlaf- oder Liegewagen absolvieren.
- Kunden, die bei Städtetrips ganz auf das Auto verzichten wollen, bietet die DB-Tochter DB Rent mit ihrem Angebot **Call a Bike** Leihfahrräder rund um die Uhr in Berlin, Frankfurt Stuttgart, Karlsruhe, Köln, München und Hamburg.

Kooperationen für komfortablere Reisen ins Ausland

In Europa wächst ein Hochgeschwindigkeitsnetz, das auch Reisen über Grenzen hinweg schneller und komfortabler macht. Mit Railteam verfolgt die DB gemeinsam mit ihren Partnern das strategische Ziel, die Bahn als schnelles, einfaches und hochwertiges und gleichzeitig umweltfreundliches Verkehrsmittel über Grenzen hinweg im Mobilitätsmarkt zu positionieren und ihre Marktanteile signifikant zu steigern. Dazu knüpft Railteam Reiseketten aus einem Guss. Bereits heute stehen den Kunden an den fünf wichtigsten Umsteigebahnhöfen mehrsprachige Mitarbeiter beratend zur Verfügung. Vielfahrer haben außerdem Zugang zu den Lounges an allen Railteam-Destinationen und profitieren von ermäßigten Preisen für Mietwagen in den wichtigsten europäischen Städten. Beteiligt am Railteam sind neben der Deutschen Bahn die französische SNCF, die britische Eurostar, die niederländische NS Highspeed, die österreichische ÖBB, die Schweizer SBB und die belgische SNCB. Das Railteam-Netz verbindet schon heute rund 140 Städte und erreicht damit ein Einzugsgebiet von 120 Millionen Menschen. Schnelle Verbindungen mit Hochgeschwindigkeitszügen bietet die DB heute bereits unter anderem nach Amsterdam, Brüssel, Paris, Kopenhagen, Zürich und Wien. Das Angebot erfreut sich reger Nachfrage, so dass einige Flugverbindungen bereits eingestellt oder ausgedünnt wurden. So macht die neue ICE-Strecke von Frankfurt nach Paris seit 2007 Auto und Flugzeug erfolgreich Konkurrenz. Zwischen Frankfurt und Paris sparen Bahnkun-

den gegenüber dem PKW über 50 Kilogramm und gegenüber dem Flugzeug über 70 Kilogramm der Kohlendioxid-Emissionen ein. Bezogen auf die CO2-Emissionen könnten Kunden also insgesamt sechs Mal nach Paris fahren, bis sie die gleichen Mengen verursacht haben wie bei einer einzigen Fahrt mit dem PKW.



CO2-Emissionen auf der Strecke Frankfurt – Paris

Die **Nachtzüge** und **Autozüge** der DB eignen sich insbesondere auf langen innereuropäischen Strecken als komfortablere Alternative für Kunden, die ihre Ziele schon morgens ausgeschlafen erreichen wollen. Ticketangebote wie **Europa-Spezial** und **Interrail** oder die BahnCard-Ermäßigung auch auf Strecken im europäischen Ausland (**Railplus**) machen internationale Bahnreisen auch preislich attraktiv.

3.2.2 Nahverkehr

Im Wettbewerb um nachhaltigen Regionalverkehr

Um den Fahrgästen im Nahverkehr eine nachhaltige Mobilität anbieten zu können, muss die DB auch die jeweiligen Aufgabenträger überzeugen.

Im Jahr 2008 beförderte das Geschäftsfeld DB Bahn Regio über 1,2 Milliarden Fahrgäste. Mit ihrem weit verzweigten und engmaschigen Regionalverkehrsnetz macht DB Bahn Regio Ballungsräume mobil und sorgt auch in ländlichen Gebieten für gute Verbindungen.

DB will Marktanteil von 70 Prozent behaupten

Wie im Geschäftsfeld Fernverkehr richtet sich die DB mit ihrem Angebot im Regionalverkehr zwar direkt an ihre Fahrgäste. Im Gegensatz zum eigenwirtschaftlichen Fernverkehr, der sich durch den Verkauf der Fahrkarten trägt, wird der Regionalverkehr aber durch die Länder oder durch sie beauftragte Bestellerorganisationen bei der DB oder bei einem anderen Eisenbahnverkehrsunternehmen bestellt und durch Regionalisierungsmittel des Bundes finanziert. Die öffentlichen Aufgabenträger legen in Verkehrsverträgen mit den jeweiligen Betreibern fest, welche Strecken, in welchem Umfang, mit welchen Qualitätsvorgaben bewirtschaftet werden. Vertraglich festgelegt werden hier zum Beispiel auch Anzahl und Ausstattung der Züge, Anforderungen an Fahrzeugkomfort und Betriebsqualität, Begleitquote für Zugbegleiter und vieles mehr.

Der deutsche Nahverkehrsmarkt auf der Schiene ist von einem intensiven Wettbewerb geprägt. Insgesamt sind auf dem Markt rund 30 Wettbewerber aktiv. Bis 2021 werden sämtliche deutschen Regionalverkehre mindestens einmal im Wettbewerb neu ausgeschrieben. Ziel der DB ist es, im Regionalverkehr mittelfristig einen Marktanteil von mindestens 70 Prozent zu behaupten.

Die Wettbewerber der Deutschen Bahn, überwiegend Tochtergesellschaften ausländischer Konzerne wie Veolia, Arriva oder Keolis, halten mittlerweile einen Marktanteil von über 18 Prozent, in einigen Bundesländern liegt er

bereits bei über 30 Prozent. Der Wettbewerb um den Zuschlag für Nahverkehrsstrecken wird heute fast ausschließlich über den Preis, kaum noch über die Qualität der Angebote entschieden.

DB-Konzern fordert Branchentarifvertrag für den Schienennahverkehr

Diese Entwicklung hat zur Folge, dass Unternehmen mit den niedrigsten Gehältern und Sozialstandards öffentliche Ausschreibungen gewinnen: Der Wettbewerb wird auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen. Die DB, deren Personalkosten durch hohe Tarifabschlüsse und gute Sozialstandards mittlerweile bis zu 40 Prozent über denen der Wettbewerber liegen, hat 2008 nur 30 Prozent der vergebenen Verkehre für sich entscheiden können. Vor diesem Hintergrund fordert die DB zur Sicherung der Lohn-, Ausbildungs- und Sozialstandards der Branche einen Branchentarifvertrag, wie er in anderen liberalisierten Nahverkehrsmärkten, beispielsweise in Skandinavien, seit langem Standard ist.

2009 werden 140 Millionen Zugkilometer ausgeschrieben

2009 vergeben die Bestellerorganisationen insgesamt 140 Millionen Zugkilometer neu – das ist ein Viertel des Gesamtgeschäfts von DB Bahn Regio. So schreibt derzeit der Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg Verkehrsleistungen von 22,9 Millionen Zugkilometern in vier Losen aus. Die beiden größten Auftragspakete sollen auf jeden Fall an zwei Unternehmen vergeben werden. Selbst wenn ein Unternehmen das beste Angebot für alle Strecken vorlegt, hat es damit keine Chance, den Zuschlag zu bekommen. Für DB Bahn Regio und ihre Mitarbeiter bedeutet dies, dass aufgrund dieser Ausschreibung mindestens 350 Arbeitsplätze, im schlechtesten Fall über 1.000 Arbeitsplätze allein bei DB Bahn Regio in Berlin und Brandenburg verloren gehen.

DB Bahn Regio überzeugt mit kundenspezifischen Angeboten

Die DB will auch weiterhin mit Qualität überzeugen. Bereits heute beurteilen drei Viertel der Besteller Leistungen der DB mit sehr gut oder gut,, vor allem, weil die DB bei jeder gewonnenen Ausschreibung die jeweils relevanten Zielgruppen in den Mittelpunkt ihrer Strategie stellt: Berufspendler und Freizeitreisende. Beiden Kundengruppen bietet die DB immer komfortablere Züge, besseren Service an Bord und auf dem Bahnhof sowie zielgruppengerechte Tickets. So gewinnt sie mit Wochen- und Monatskarten Pendler und Schüler für die Schiene. Die Länder-Tickets, die 2008 über elf Millionen Mal verkauft wurden, die regionalen Kultur-Tickets und das seit Jahren beliebte Schönes-Wochenend-Ticket sprechen vor allem Ausflügler und Kurzurlauber an. Eine große Anzahl an Park&Ride-Flächen rundet das Angebot ab.

Wachstumschancen außerhalb Deutschlands

Als Nachfolger der ehemaligen Monopolisten Bundesbahn und Reichsbahn kann DB Bahn Regio im intensiven Wettbewerb in Deutschland auf absehbare Zeit nicht wachsen. Um dennoch nachhaltiges Wachstum zu sichern, engagiert sich der DB-Konzern verstärkt im Ausland, entweder durch die Teilnahme an Ausschreibungen oder durch Übernahmen. Mit dem Erwerb der britischen Laing Rail und deren Beteiligungen Chiltern Railways sowie die beiden Joint Ventures London Overground Rail Operations und Wrexham, Shropshire und Marylebone Railways zu jeweils 50 Prozent gelang ihr bereits der Einstieg in einen der größten ausländischen Schienenpersonenverkehrsmärkte. Damit betreibt DB Bahn Regio erstmals in größerem Umfang Schienenpersonenverkehr außerhalb Deutschlands. Das Angebot umfasst dabei Pendlerzüge zwischen London und Birmingham sowie S-Bahn-ähnliche Verkehre im Großraum London. „Das Engagement passt perfekt zu unserer Wachstumsstory. Durch die Akquisition bekommen wir Wachstumsperspektiven in einem stark liberalisierten Markt. Davon profitieren Kunden und Mitarbeiter. So verbreitern wir unsere Geschäftsbasis und werden unabhängiger von den Entwicklungen eines einzelnen Marktes“, sagt Ulrich Homburg, Vorstand Personenverkehr der DB.

3.2.3 Stadtverkehr

Mobil in der Stadt und auf dem Land

DB Bahn Stadtverkehr betreibt bundesweit tausende Linienbusse und die S-Bahnen in Berlin und Hamburg. Das jüngste Geschäftsfeld im Personenverkehr rundet die Mobilitätsstrategie des Konzerns ab.

DB Bahn Stadtverkehr bietet eigenwirtschaftlich oder im Auftrag von Städten und Landkreisen Verkehrsleistungen mit S-Bahnen und Bussen an. 2008 nutzten über 1,3 Milliarden Fahrgäste diese Angebote. Kern des Geschäfts-

feldes der DB Bahn Stadtverkehr sind die S-Bahnen in Berlin und Hamburg und ein bundesweites Netzwerk von 22 regionalen Busgesellschaften. Das Unternehmen ist mit rund 12.200 Mitarbeitern und rund 3,6 Millionen Fahrgästen täglich die größte Nahverkehrsgesellschaft Deutschlands.

Im Jahr 2007 hat DB Bahn Stadtverkehr den dänischen Anbieter Pan Bus erworben und konnte dort ihr Geschäftsvolumen durch den Gewinn öffentlicher Ausschreibungen ausbauen. Um sich auf diesem Markt zu behaupten, bedarf es starker Allianzen mit den kommunalen Verkehrsunternehmen sowie der intelligenten Verbindung von Schienenverkehr mit Stadtbussystemen. Dabei nutzt die DB Synergien und Erfahrungen aus anderen Bereichen des Konzerns, vor allem, wenn es darum geht, die Produktivität zu steigern. So konnten in den vergangenen Jahren die Kosten bei der Dienst- und Umlaufplanung um fünf Prozent, beim Einkauf von Ersatzteilen sogar um 20 Prozent gesenkt werden.

Ausbau der S-Bahn-Strecken für nachhaltiges Wachstum

Mit DB Bahn Stadtverkehr rundet der Konzern seine Strategie ab, den Kunden geschlossene Mobilitätsketten anzubieten. Nachhaltige Mobilität bedeutet dabei für den Konzern, den Kunden eine systematische Vernetzung aus Zug und Bus bereitzustellen. Dies gilt insbesondere in ländlichen Regionen: Aufeinander abgestimmte Bahn- und Busverbindungen und Zusatzangebote wie etwa ein RufBus-Service sind weitere Glieder in der Reisekette der DB.

DB Carsharing ergänzt das Angebot im Stadtverkehr

Die Strategie, den Kunden auch im Stadtverkehr eine geschlossene Reisekette anzubieten, rundet DB Carsharing, ein Angebot des Geschäftsfelds Dienstleistungen, ab. Kunden, die nicht auf das Auto verzichten wollen, können in mittlerweile 120 Städten das Angebot von DB Carsharing nutzen, und dank einer neuen Kooperation mit Drive-CarSharing NL auch an 19 Standorten in den Niederlanden.

3.3 Transport & Logistik

DB Schenker: Weltweit und Verkehrsträger übergreifend unterwegs

Die Treibhausgas-Emissionen des Verkehrssektors steigen immer noch an. Klimaschonende Transportkonzepte gewinnen deshalb an Bedeutung und werden künftig zu einem bedeutenden Wettbewerbsvorteil.

3.3.1 Güter auf der Schiene

Mit DB Schenker Rail auf der Überholspur

Die DB hat ihren Schienengüterverkehr erfolgreich saniert, um international zu wachsen. Heute betreibt DB Schenker Rail die größte Güterbahn Europas. Sie erspart Europas Autobahnen täglich rund 100.000 LKW-Fahrten und dem Klima 23.000 Tonnen CO2-Emissionen.

DB Schenker Rail bietet heute Schienengütertransporte über Landesgrenzen hinweg aus einer Hand an. Bereits knapp zwei Drittel aller Güterzüge von DB Schenker werden auf internationalen Routen eingesetzt. „Europäische Kunden verlangen zunehmend nach europäischen Lösungen aus einer Hand. Daher ist es nur konsequent, dass wir zur Steuerung unseres europäischen Netzwerkes als erste Güterbahn auch eine europäische Organisationsstruktur eingeführt haben“, sagt Dr. Klaus Kremper, CEO DB Schenker Rail.

Um für die wachsende Internationalisierung der Warenströme gerüstet zu sein, hat das Unternehmen schon früh mit dem Aufbau eines eigenen europäischen Netzwerks begonnen. Um auch am erwarteten künftigen Wachstum zu partizipieren, hat DB Schenker Rail sein Geschäftsmodell entlang der Kunden- und Markterfordernisse neu geordnet und auf die europäischen Verkehrsachsen ausgerichtet.

Die Basis legte die DB 1999 und 2001 mit der Übernahme der Güterbahnen in den Niederlanden und Dänemark. Danach setzte sich der Ausbau des Netzwerks mit dem Kauf einer Privatbahn und der mehrheitlichen Beteiligung an Nordcargo in Italien (2004 und 2008), dem Erwerb der größten britischen Güterbahn DB Schenker Rail UK Ltd. (vormals English Welsh & Scottish Railways) und dem anteiligen Erwerb der spanischen Bahnspedition

Transfesa in 2007 fort. An der Schweizer BLS Cargo hat DB Schenker Rail 2008 die Anteile auf 45 Prozent erhöht. Im Januar 2009 erfolgte die Übernahme der größten polnischen Güterbahn PCC Rail. So werden beispielsweise die Nordseehäfen mit dem Rheintal, Süddeutschland, Österreich und der Schweiz verbunden, auf der Nord-Süd-Achse lassen sich durchgängige Transporte von Skandinavien bis Italien realisieren und über die Ost-West-Achse werden die Benelux-Staaten, Frankreich und Spanien mit Ost- und Südosteuropa verbunden. Vor allem im europäischen Seehafenhinterlandverkehr, aber auch auf der Ost-West-Achse erwartet die DB langfristig deutliche Zuwächse. „Was wir hier entwickeln, hat Vorreiterfunktion für Europa", sagt DB Schenker-Rail-Chef Klaus Kremper. „Es gibt in Europa keine Güterbahn, die international so gut vernetzt ist wie wir. Damit sichert die DB zugleich nachhaltig die Zukunft dieses umweltfreundlichen Verkehrsträgers in Europa."

Beispiel für Verkehrsverlagerung: die „Wikinger-Züge"

Dabei ist es erklärtes Ziel des DB-Konzerns, Transporte – in Kooperationen mit der Kunden – von der Straße auf die Schiene zu verlagern. Seit Herbst 2008 sind beispielsweise die „Wikinger-Züge" von DB Schenker Rail im Einsatz. Volvo schickt wöchentlich fünf mit Autoteilen beladene Züge von Kornwestheim und Hannover zum Werk nach Göteborg in Schweden, fünf weitere Züge verkehren in Gegenrichtung. Die Verlagerung von der Straße auf die Schiene betrifft 30 bis 40 Prozent der Gesamtmenge, die Volvo zwischen Deutschland und Schweden transportiert. Die Güterzüge sind schneller als der LKW und sparen pro Tonnenkilometer auch 40 Gramm CO2. Künftig soll das neue Zug-System mit dem Namen „Viking Rail" auch Wuppertal, Frankfurt/Main und Ingolstadt anbinden.

Umweltvorteil weiter ausbauen

DB Schenker Rail verfügt über einen der umfangreichsten und modernsten Fahrzeugparks Europas. Dadurch lassen sich die Wünsche der Kunden mit unterschiedlichen Produkten aus den verschiedensten Branchen flexibel und individuell umsetzen. DB Schenker Rail will seine Klima- und Luftschadstoffemissionen auch in Zukunft weiter reduzieren und seinen Umweltvorteil damit halten und ausbauen. Dabei sind vor allem folgende Maßnahmen relevant: die weitere Remotorisierung der Bestandsflotte, der Einsatz moderner, emissionsärmerer Lokomotiven, die Erhöhung des Anteils der Elektrotraktion durch Elektrifizierung weiterer Strecken, aber auch die energiesparende Fahrweise durch die Lokführer.

3.3.2 Logistik

Immer der richtige Mix

DB Schenker Logistics nutzt die Kompetenz zur umweltfreundlichen Organisation von Transporten und Logistikdienstleistungen weltweit.

Logistik vernetzt die Welt – eine globale arbeitsteilige Wertschöpfung, wie sie heute existiert, wäre ohne leistungsfähige Logistik nicht möglich. Dabei ist Deutschland mit seiner zentralen Lage, seinen Häfen sowie seinem Straßen- und Schienennetz die logistische Drehscheibe Europas. Die hohe wirtschaftliche Dynamik in den Schwellenländern und die zunehmende Arbeitsteilung haben in den vergangenen Jahren zu einem deutlichen Anstieg der weltweiten Warenströme geführt. Dieser Trend wird sich nach der gegenwärtigen Wirtschaftskrise voraussichtlich fortsetzen. So ist davon auszugehen, dass die Nachfrage nach globalen und nachhaltigen Transport- und Logistikdienstleistungen unverändert hoch bleibt. Durch wachsende Transportvolumina steigen die CO2-Emissionen im Transportsektor an. Klimaschonende Transportkonzepte gewinnen vor diesem Hintergrund an Bedeutung und stellen inzwischen auch ökonomisch einen Wettbewerbsvorteil dar.

DB Schenker erstellt und analysiert den kundenspezifischen CO2-Emissions-Fußabdruck und zeigt die Optimierungsmöglichkeiten für die Supply Chains seiner Kunden nach ökologischen und ökonomischen Kriterien auf. Bei der Entwicklung von ökologisch und ökonomisch optimierten Transportlösungen kann DB Schenker auf langjährige Erfahrung und umfassendes Branchen-Know-how zur Optimierung der Transportkette seiner Kunden sowie auf die umweltfreundliche Schiene zurückgreifen. Dabei setzt DB Schenker Logistics vor allem auf eine intelligente, ressourcenschonende Verknüpfung der verschiedenen Verkehrsträger und die zunehmende Einbindung der Schiene in den europäischen Landverkehr. DB Schenker Logistics erfüllt die Transportwünsche seiner Kunden

per Schiff, LKW, Flugzeug, Bahn oder in der jeweils sinnvollsten Kombination der Verkehrsträger, mit lückenlosen Logistikketten von Werkstor zu Werkstor sowie intelligenten Dienstleistungen vor und nach dem Transport.

Innovative Strategien und technische Konzepte werden - in Kooperation mit den beauftragten Subunternehmern - entwickelt und erprobt. Beispiele:

- **Landverkehr (LKW):** Mit europaweiten Fahrertrainings in energiesparender Fahrweise und der Umstellung der Fahrzeuge auf Euronorm 4 bis 5 werden Dieselverbrauch und der Ausstoß von schädlichen Treibhausgasen nachhaltig gesenkt. Weitere Maßnahmen sind die Erprobung moderner und schadstoffarmer Fahrzeugtechniken, wie zum Beispiel Hybridfahrzeuge sowie das sorgfältige Monitoring der Subunternehmer.
- **Seefracht**: DB Schenker Logistics und die Reederei Hapag Lloyd bieten mit dem „Speed Reduction Program" Unternehmen die Möglichkeit, Containerschiffe mit gedrosseltem Tempo zwischen Europa und Asien zu buchen. So können bei hoher Versorgungssicherheit bis zu 30 Prozent Treibstoff eingespart werden.
- **Luftfracht**: Ein intensiver Informationsaustausch mit den „Preferred Carriern" über Umweltziele, CO2-Berechnungsmethoden und Reduktionspotentiale bildet die Basis für eine langfristige CO2-Reduzierung im Rahmen des Klimaschutzziels 2020 der DB.
- **Stationäre Anlagen**: Umschlagterminals, Logistikzentren oder Hubs werden nach ökologischen Gesichtspunkten optimiert, beispielsweise durch effiziente Heizung und Kühlung und den Einsatz regenerativer Energie wie Photovoltaik.

Bündelung der Verkehre

Ein wesentlicher Eckpfeiler für klimafreundliche Verkehrsorganisation ist die Bündelung der Verkehre sowie die optimierte Auslastung der Verkehrsträger. Im Landverkehr ist bei DB Schenker ein engmaschiges Verteilersystem dafür die Grundlage. Direktverbindungen zwischen Sender und Empfänger sind bei kompletten LKW-Ladungen sinnvoll. Zahlreiche Aufträge laufen hingegen über ein Hub-System. Wie die Speichen eines Rades auf die Nabe (engl. „hub") zulaufen, steuern die Lkws Nacht für Nacht diese Verkehrsdrehscheiben an. Hier werden jeweils die Sendungen für bestimmte Relationen gebündelt. Auf diese Weise lastet DB Schenker den Laderaum optimal aus – bei gleichzeitiger Einhaltung der Fahrpläne und Laufzeiten.

Logistikinfrastruktur: DB Schenker baut ein umweltfreundliches Megahub in Melbourne

Das umweltfreundliche Mega-Hub, das aktuell am internationalen Flughafen von Melbourne entsteht, soll im Juli in Betrieb gehen und das Speditions- und Logistikangebot von Schenker Australia Pty Ltd erweitern. Das Hub umfasst 11.000 Quadratmeter Logistikfläche für unterschiedlichste Dienstleistungen und 2.500 Quadratmeter Bürofläche für 230 Angestellte. In dem neuen Gebäude werden mehrere Teams zusammenkommen, die bislang an vier verschiedenen Standorten arbeiten. Das Terminal ist besonders umweltgerecht ausgelegt. Es wird 450.000 Liter Regenwasser speichern, von denen 350.000 Liter dauerhaft als Löschwasservorrat dienen, während 100.000 Liter zur Bewässerung eingesetzt werden. Zusätzlich werden die Toiletten im Hauptgebäude und den Lagerhallen mit Regenwasser gespült, was den Gesamtwasserverbrauch für diese Zwecke um bis zu 70 Prozent senken wird. Solaranlagen und die Umstellung von 80 Prozent der Gabelstapler auf Elektroantrieb sorgen für eine deutliche Senkung des Energieverbrauchs. Ferner schützt das nach Süden gelegene Bürogebäude das benachbarte Lager vor direkter Sonneneinstrahlung. So reduziert sich der Energieverbrauch für Klimaanlagen um 40 Prozent. Die hauseigenen Recyclingprogramme verringern das Restmüllaufkommen um 60 Prozent. Die Geräte- und Service-Ausstattung der Büros wird den Green-Star-Vorgaben entsprechen. Dabei handelt es sich um ein umfassendes nationales freiwilliges Umweltbewertungsschema, mit dem die Umweltfreundlichkeit von Gebäuden bewertet wird.

3.3.3 Vernetzte Verkehrsträger

Alles aus einer Hand

Transporte nach wirtschaftlichen und ökologischen Gesichtspunkten verkehrsträgerübergreifend zu verknüpfen ist das Erfolgsmodell von DB Schenker. Dies bedeutet exzellente Transport- und Logistiklösungen aus einer Hand mit starkem Bahn-Rückgrat.

Der Verknüpfung von Verkehrsträger gehört europaweit die Zukunft. Es werden diejenigen Unternehmen erfolgreich sein, die über engmaschige und kostenoptimierte Netzwerke inklusive einer eigenen Güterbahn verfügen und so ihren Kunden die ganze Palette der Logistik anbieten können. Die Strategie des DB-Konzerns, ihre europäische Güterbahn direkt in ihr logistisches Netzwerk einzubinden, um sie im globalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu machen, ist ein ökonomisches und ökologisches Erfolgsmodell. Durch die Einbindung der Schiene werden bis zu 75 Prozent CO2 gegenüber dem reinen Straßentransport eingespart, damit ist diese Strategie auch ökologisch erfolgreich. Darüber hinaus wird durch die Einbettung in die internationalen Netzwerke von DB Schenker Logistics die Zukunftsfähigkeit der umweltfreundlichen Schiene gesichert und ein weiterer wichtiger Beitrag zur nachhaltigen Verkehrsgestaltung geleistet

Kombinierter Verkehr bindet die Schiene in die internationalen Warenströme ein

Unter dem Dach von DB Schenker Rail ist der Bereich Intermodal Spezialist für die Einbindung des Schienengüterverkehrs in die Supply Chain der Endkunden durch Verknüpfung mit den Verkehrsträgern LKW und Schiff in Europa. Die Kernkompetenz von DB Intermodal ist dabei der Transport von Ladeeinheiten wie Container, Wechselbrücken oder Sattelauflieger auf der Schiene. DB Intermodal verbindet mit rund 2.000 Zügen pro Woche die wichtigsten Verkehrsknotenpunkte in rund 30 Ländern Europas miteinander und ist mit drei Millionen transportierten Ladeeinheiten pro Jahr der führende Anbieter im europäischen Kombinierten Verkehr. Das Prinzip: Lange Strecken (der sogenannte Hauptlauf) werden über die Schiene abgedeckt, kurze Distanzen (der Vor- und Nachlauf, also Abholung und Zustellung der Sendungen zwischen Schiene und Kunden) mit dem LKW. DB Intermodal entlastet mit seinen Verkehren auf der Schiene die Atmosphäre jährlich um rund 1,3 Millionen Tonnen CO2 im Vergleich zum LKW-Transport. Das hilft den Kunden, den eigenen CO2-Footprint zu optimieren.

Railports verbinden Straße und Schiene auch für Kunden ohne Gleisanschluss

Mit einem europaweiten Railport-Netzwerk hat DB Schenker Rail ein wegweisendes und innovatives Konzept für den europäischen Schienengüterverkehr auf den Weg gebracht. Bisher kam für viele Verlader die Güterbahn aus einem Grund nicht in Frage: Sie erforderte entweder einen eigenen Gleisanschluss oder die Verwendung von Wechselbehältern im Kombinierten Verkehr. Hierfür sind aber vor allem Massengüter vielfach nicht geeignet. Mit den Railports müssen weder Versender noch Empfänger über einen direkten Zugang zum Schienennetz verfügen und können trotzdem ihre Waren über weite Strecken mit dem Zug transportieren. Railports haben Schienen- und Straßenanschluss, sind ausgelegt für das Handling unterschiedlichster Massengüter und ermöglichen eine produktionssynchrone Waggondirektbeladung. Vor- oder Nachläufe werden über die Straße abgewickelt, der Hauptlauf erfolgt über die Schiene, Umschlag und Lagerung über die Railports. Damit schließt DB Schenker Rail die Lücke auf der letzten Meile und verbessert den Übergang zwischen Straße und Schiene insbesondere für Kunden, die bisher überwiegend mit dem LKW transportieren.

DB SCHENKER*skybridge* verknüpft Schiff und Flugzeug schnell, wirtschaftlich und ökologisch miteinander

Der Service DB SCHENKER***skybridge***, den DB Schenker Logistics 2007 als innovatives Produkt für die stetig komplexer werdenden Lieferketten der Branchen Elektronik, Automotive, Maschinenbau sowie Bekleidung entwickelt hat, verbindet die Wirtschaftlichkeit und Umweltfreundlichkeit des Containerschiffs mit der Schnelligkeit des Flugzeugs. Waren, die von Asien aus nach Europa oder Amerika gelangen sollen, werden dabei zunächst nach Dubai oder Vancouver verschifft und dann per Flugzeug weitertransportiert. Gegenüber reiner Seefracht verringern sich die Transportzeiten um 30 bis 50 Prozent, verglichen mit reiner Luftfracht werden die Kosten um bis zu 50 Prozent reduziert und die Kombination mit dem CO2- emissionsärmeren Schiff spart bis zu 50 Prozent CO2.

3.4 Infrastruktur

Ohne Infrastruktur kein Eisenbahnverkehr

3.4.1 Fahrweg

Milliardeninvestitionen gegen die Wirtschaftskrise

Leistungsfähige Netze bilden das Rückgrat des Systems Eisenbahn. Mit 34.000 Kilometern Streckenlänge betreibt die DB das größte Schienennetz Europas. Für Instandhaltung und kontinuierlichen Ausbau werden jedes Jahr Milliarden investiert.

Täglich sind in Deutschland 39.000 Züge auf dem mit 34.000 Kilometern Betriebslänge größten Schienennetz Europas unterwegs, das von der DB Netze Fahrweg betrieben, instand gehalten und kontinuierlich ausgebaut wird. Ein erfolgreiches Infrastrukturmanagement kommt nicht nur den Passagieren zu Gute, auch für den Schienengüterverkehr ist ein funktionierendes und weit reichendes Schienennetz wesentliche Voraussetzung. Das auch langfristig prognostizierte Wachstum im Schienengüterverkehr verstärkt die Trassennachfrage auf den bereits heute stark ausgelasteten Hauptstrecken und Knoten. Deshalb ist der Ausbau der Netze sowohl für den Güter- als auch den Personenverkehr eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben.

Investition ins Netz

Insgesamt wurden 2008 über eine Milliarde Trassenkilometer auf dem Streckennetz der DB AG erbracht. Mehr als drei Milliarden Euro investierten Bund und Deutsche Bahn, um die Leistungsfähigkeit des Bestandsnetzes insbesondere auf den Hauptstrecken und in den Netzknoten zu erhalten sowie die Qualität des Netzes weiter zu verbessern.

Die DB plant für die Jahre 2009 und 2010 Investitionen in die Infrastruktur in Höhe von über elf Milliarden Euro, die größtenteils aus Bundesmitteln stammen. Dank der zusätzlichen Mittel aus den Konjunkturprogrammen des Bundes können viele Projekte forciert angegangen werden. Schwerpunkte bilden die Modernisierung von 2050 kleineren und mittleren Bahnhöfen sowie der Ausbau von Hauptstrecken und Knoten. Darüber hinaus wird die Infrastruktur für Regionalverkehre mit Geldern aus dem Konjunkturprogramm deutlich verbessert.

Neben den rund 1,3 Milliarden Euro aus den Konjunkturprogrammen werden 2009 und 2010 insgesamt rund sechs Milliarden Euro in bestehende Strecken und Bahnhöfe investiert, davon eine Milliarde Euro aus Eigenmitteln der DB. Weitere 2,3 Milliarden Euro Bundesmittel fließen in bereits fest geplante und laufende Neu- und Ausbaumaßnahmen, hinzu kommen Zuschüsse Dritter in Höhe von 1,6 Milliarden Euro. Dies sind etwa Mittel der Länder zur Förderung von Bahnhofssanierungen oder des Nahverkehrs. Neben diesen Investitionen wendet die Bahn in den nächsten zwei Jahren bis zu 2,5 Milliarden Euro für die Instandhaltung der bestehenden Infrastruktur auf.

Investitionen ins Netz müssen langfristig geplant werden, ihre Realisierung benötigt Finanzierungssicherheit. Eine wichtige Weichenstellung für die Zukunft war der Abschluss der Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung zwischen der DB AG und dem Bund zum 1. Januar 2009. Die DB AG verpflichtet sich darin, die Infrastruktur in definierter Qualität zu erhalten und jährlich 500 Millionen Euro Eigenmittel in die Infrastruktur zu investieren. Zusätzlich hat sie bis zu 1,2 Milliarden Euro jährlich für die Instandhaltung des Netzes zugesagt. Im Gegenzug gewährt der Bund langfristig planbare Mittel für Infrastrukturinvestitionen für das bestehende Netz über einen Zeitraum von fünf Jahren mit einer jährlichen Zahlung von 2,5 Milliarden Euro für Netz, Bahnhöfe und Energieversorgung. Dies gewährt der DB mehr Verlässlichkeit bei der Planung von Investitionen, so dass sie diese Prozesse effizienter organisieren kann.

Pünktlichkeit

Der Fahrplan, den das Geschäftsfeld Fahrweg für die über 340 konzerninternen und -externen Kunden erstellt, ist das Herz aller betrieblichen Abläufe. Die Pünktlichkeit der Züge im Personenverkehr liegt seit Jahren bei über 90 Prozent. Leider können Verspätungen auch bei guter Planung nicht immer verhindert werden. Nicht auf alle Verspätungsursachen hat die DB dabei Einfluss. Das Spektrum der Ursachen reicht von mutwilligen Eingriffen über Witterungseinflüsse, technische Störungen bis hin zu Defekten an der Leit- oder Sicherungstechnik.

Der Weg in die Zukunft: Ausbau, Neubau und Modernisierung von Strecken

Die Nachhaltigkeit und Konkurrenzfähigkeit des Verkehrsträgers Schiene kann nur gesichert werden, wenn die Deutsche Bahn in das bestehende Netz investiert und die Infrastruktur modernisiert. Mit dem im Frühjahr 2007 gestarteten Zukunftsprogramm „ProNetz“ arbeitet die DB Netze daran, die Infrastruktur fit zu machen für mehr Verkehr. Neben technologischen Verbesserungen setzt ProNetz auf die Verzahnung von Instandhaltung und Investitionen sowie auf die Verstärkung vorbeugender Maßnahmen. 3,5 Milliarden Euro investierte die Deutsche Bahn im gleichen Jahr, um das bestehende Netz zu modernisieren und weiterzuentwickeln. 2007 konzentrierten sich die Baumaßnahmen auf 28 Korridore, die besonders stark befahren sind. Bundesweit wurden über 3.000 große Baumaßnahmen durchgeführt. 2008 wurde, aufgrund der positiven Erfahrungen, die Anzahl der Korridore, in denen die DB Netze Fahrweg die Baumaßnahmen bündelt, auf 63 erhöht.

Um im innerdeutschen und europäischen Fernverkehr im Wettbewerb vor allem gegenüber dem Flugzeug Marktanteile gewinnen zu können, ist der Ausbau leistungsfähiger Fernverkehrsstrecken notwendig. Das erfordert Weitsicht, denn von der Planung bis zur Fertigstellung einer neuen Strecke vergeht oft mehr als ein Jahrzehnt. Ein Beispiel hierfür ist die rund 500 Kilometer lange Aus- und Neubaustrecke Nürnberg–Erfurt–Leipzig/Halle und Berlin, das Verkehrsprojekt Deutsche Einheit Nr. 8. Nach Abschluss aller Maßnahmen wird sich die Reisezeit zwischen München und Berlin von heute sechs Stunden auf etwa vier Stunden verringern. Die Kunden im Personen- sowie im Güterverkehr erhalten damit eine konkurrenzfähige und umweltfreundliche Alternative zu Straße und Flugzeug.

Zuständig für die Umsetzung derartiger Großprojekte sowie der umfangreichen Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen an den Strecken des Bestandsnetzes ist als Projektmanagementgesellschaft die DB Projekt-Bau GmbH. Die Bandbreite ihrer Projekte reicht dabei von der Beseitigung einzelner Bahnübergänge bis hin zur Realisierung kompletter Hochgeschwindigkeitsstrecken.

Hohe Zuverlässigkeit durch Instandhaltung

Die Instandhaltung ist eine wesentliche Voraussetzung für die nachhaltige Betriebsqualität des Personen- und Güterverkehrs. Sie umfasst die Inspektion, Wartung, Entstörung und Instandhaltung der Schieneninfrastruktur sowie vorbeugende Maßnahmen. Jährlich wendet die DB aus Eigenmitteln über eine Milliarde Euro für die Instandhaltung von Schienennetz und Anlagen auf. Die Inspektion beinhaltet die regelmäßige Überwachung des Oberbaus, der Leit- und Sicherungstechnik, der Oberleitungen oder auch der Ingenieurbauwerke. Mit speziellen Mess- und Prüfwerkzeugen ermittelt die DB Netze den Ist-Zustand der Schieneninfrastruktur und vergleicht diesen mit dem definierten Soll-Zustand. Dabei kommen beispielsweise spezielle Gleisprüfzüge zum Einsatz, die mit Ultraschall den Zustand der Schienen erfassen. Aus den ausgewerteten Ergebnissen der Inspektion werden unmittelbar eventuell notwendige Instandhaltungsmaßnahmen abgeleitet. Die Maßnahmen der Entstörung bzw. Instandhaltung sind vielseitig: Beispielsweise muss der im Gleisbett verwendete Schotter regelmäßig bearbeitet werden, denn die richtige Konsistenz und Lage des Schotters ist wichtig für die korrekte Gleislage. Eine weitere wichtige Maßnahme ist das Schienenschleifen: Durch regelmäßiges Abschleifen der Schienenoberfläche können Riffel oder oberflächennahe Materialfehler, die durch Betriebsbeanspruchung entstehen, beseitigt werden. Dies erhöht nicht nur die Laufruhe von Zügen, sondern bei Einhaltung der optimalen Zyklen auch die Lebensdauer der Schienen. Durch solche präventiven Maßnahmen wird die Verfügbarkeit der Anlagen nachhaltig verbessert. Gerade die Prävention ist Bestandteil der integrierten Instandhaltungs- und Investitionsstrategie von DB Netze, die verstärkt auf den stark frequentierten Strecken durchgeführt wird.

Enge Zusammenarbeit im Verbund

Mehr als bei jedem anderen Verkehrsmittel bilden bei der Eisenbahn Fahrzeug und Fahrweg eine Einheit. Nur durch die enge Zusammenarbeit der DB Netze Fahrweg und der - zum DB Konzern gehörenden ebenso wie der externen - Eisenbahnverkehrsunternehmen kann eine gleich hohe Servicequalität für die gesamte Reise garantiert, können hohe Sicherheitsstandards erfüllt und effektiv Lärm durch Lärmminderung an der Quelle bekämpft werden. Durch die Einführung neuer Technologie sichert die DB die Wettbewerbsfähigkeit des Verkehrsträgers Schiene und stützt seine zentrale Position im europäischen Verkehrsmarkt.

Diskriminierungsfreier Netzzugang und funktionierender Wettbewerb

Von der Arbeit der DB Netze profitiert nicht nur die Deutsche Bahn. Mehr als 300 konzernexterne Eisenbahnverkehrsunternehmen erhalten einen diskriminierungsfreien Zugang zum Streckennetz. Die Betriebsleistung konzernexterner Bahnen wächst sowohl im Güter- als auch im Personennahverkehr seit Jahren überdurchschnittlich. Im europäischen Liberalisierungsindex Bahn der IBM Global Business Services, der den Grad der Marktöffnung misst, rangiert Deutschland hinter Großbritannien auf Platz zwei. Der Index bescheinigt dem Schienenverkehr in Deutschland eine vorbildliche Wettbewerbssituation im Vergleich zu den meisten anderen europäischen Ländern.

3.4.2 Bahnhöfe

Rund 5.700 Bahnhöfe schaffen den Zugang zum System Bahn

Die Bahnhöfe sind die Visitenkarte der Deutschen Bahn und tragen gleichzeitig zum Erscheinungsbild von Städten und Regionen bei. Mehr und mehr entwickeln sie sich vom klassischen Verkehrsknotenpunkt zum Zentrum für Einkauf, Gastronomie und Dienstleistung.

Die Bahnhöfe tragen mit ihrem Erscheinungsbild und ihrem Dienstleistungsangebot erheblich zur Attraktivität des Systems Schiene und der Kundenzufriedenheit bei. Täglich nutzen über acht Millionen Menschen die rund 5.700 Bahnhöfe der DB.

Personenbahnhöfe - Konsequente Weiterentwicklung und Sanierung

Insgesamt wurden seit der Bahnreform 1994 gemeinsam mit Bund, Ländern und Gemeinden 7,5 Milliarden Euro in die Sanierung der Bahnhöfe investiert. Moderne Serviceeinrichtungen, neue Bahnhofsdächer, behindertengerechte Ausstattung der Zugänge – mit dem Milliardenaufwand wurden jedoch nicht nur große Hauptbahnhöfe in Leipzig, Erfurt, Köln, Hannover, Mannheim, Bremen oder Nürnberg modernisiert. Seit 2002 wurden darüber hinaus 2.000 kleinere und mittlere Bahnhöfe im Rahmen eines Sofortprogramms verbessert, unter anderem mit neuen Wegeleitsystemen, frischer Farbe und Wetterschutz. Mit den Mitteln des Konjunkturprogramms des Bundes werden auf 2050 Bahnhöfen Verbesserungen in der Barrierefreiheit, beim Wetterschutz oder der Fahrgastinformation vorgenommen. 30 Empfangsgebäude werden energetisch saniert.

Um jeden einzelnen Bahnhof möglichst optimal weiterentwickeln zu können, verwendet das Geschäftsfeld DB Netze Personenbahnhöfe angepasste Konzepte, die die Bahnhöfe nach Größe, Nutzungsart und -frequenz unterscheiden. Rund 1600 Bahnhöfe besitzen ein Empfangsgebäude, davon stehen 500 unter Denkmalschutz. Die Modernisierung ist eine entsprechend komplexe und kostenintensive Aufgabe. In vielen Städten arbeitet DB Netze Personenbahnhöfe mit den lokalen Behörden zusammen, um die Gebäude zu modernisieren. Ein positives Beispiel für diese Zusammenarbeit ist der Umbau des Dresdener Hauptbahnhofs: Der Freistaat Sachsen investierte zehn Millionen Euro in das neue Bahnsteighallendach, insgesamt flossen bislang 250 Millionen Euro in die Sanierung dieses Bahnhofs.

Im Strategieprogramm „Station 11 - 11 Pluspunkte für die Bahnhöfe“, das 2008 aufgelegt wurde, ist die Nachhaltigkeit ein wichtiger Bestandteil. In diesem Rahmen stehen für 2009 zwei Meilensteine auf der Agenda:

- In diesem Jahr soll mit der Initiative **Wettbewerb „Gemeinsam für Umwelt- und Klimaschutz“** im Rahmen von „Station 11“ den Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben werden, eigene Aktionen zum Umwelt- und Klimaschutz durchzuführen. Damit sollen nicht nur die Umweltauswirkungen der Personenbahnhöfe reduziert werden, sondern vor allem die Eigenverantwortung der Mitarbeiter gefördert sowie die Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen gestärkt werden.
- Das im Rahmen der Konzern-Klimaschutzstrategie entwickelte **Konzept „Klimafreundlicher Bahnhof“** soll dazu beitragen, in Zukunft Energieverbrauch und CO2-Emissionen der Personenbahnhöfe zu reduzieren. Es bewertet verschiedene Maßnahmen hinsichtlich ihrer Energie- und CO2-Einsparungspotenziale, um einen ökologischen Modellbahnhof zu gestalten. Die Realisierung des theoretischen Konzepts an einem konkreten Bahnhof wird geprüft. Bereits seit 1997 können auf den Dachflächen von Bahnhöfen der DB Photovoltaikanlagen installiert werden, den Anfang machte der Hundertwasser-Bahnhof in Uelzen. Im Juli 2003 wurde auf dem Dach des Berliner Hauptbahnhofes die größte Photovoltaikanlage Berlins in Betrieb genommen, seitdem liefert die Solaranlage im Durchschnitt 160.000 Kilowattstunden im Jahr. Um den Energieverbrauch deutlich dauerhaft zu senken, wurde ein Energiemanagement eingeführt.

Ausbau der Umschlag- und Güterbahnhöfe - Investitionen in die Zukunft des Schienengüterverkehrs

Im Güterverkehr arbeitet die Deutsche Bahn an einem Ausbau der verkehrsträgerübergreifenden Schnittstellen. Das durch die Globalisierung bedingte langfristige Wachstum des weltweiten Güterverkehrs wirkt sich besonders stark in den Häfen aus. So soll das Schienengüterverkehrsaufkommen aus den Häfen und in die Häfen langfristig weiter wachsen. Die Infrastruktur muss der Nachfrage standhalten und zügig ausgebaut werden. Die DB hat daher gemeinsam mit den Häfen einen umfassenden „Masterplan Seehafen-Hinterland-Verkehr" entwickelt. Bestandteil dieses Masterplans ist ein von Bund und Bahn gemeinsam entwickeltes Sofortprogramm. Mit Investitionen von über 300 Millionen Euro (davon stellt die DB 50 Millionen Euro aus Eigenmitteln zur Verfügung) sollen bundesweit 24 Maßnahmenbündel bis 2011 umgesetzt werden, um zusätzliche Kapazitäten auf den Hinterlandanbindungen zu schaffen. Allein rund um den Duisburger Hafen werden bis 2011 60 Millionen Euro in den Ausbau der Schieneninfrastruktur investiert. Am Bahnhof Duisburg-Ruhrort Hafen sollen unter anderem 10 Zugbildungsgleise neu gebaut werden.

Aber auch die Schnittstellen im Schienengüterverkehr (insbesondere zum Einzelwagenverkehr) selbst werden verbessert. Im Güterbahnhof Köln-Gremberg werden beispielsweise über 50 Millionen Euro in die weitere Modernisierung der Zugbildungsanlage investiert, damit hier ab dem Sommer 2010 bis zu 350 Güterwagen pro Stunde vollautomatisch sortiert und zusammengestellt werden können. Denn mit effizienteren Abläufen wird der Umstieg auf den umweltfreundlichen Schienengüterverkehr für die Kunden noch attraktiver.

3.4.3 Energie

Energie für heute und morgen

Die DB Energie ist verantwortlich für die wirtschaftliche und zuverlässige Versorgung der Eisenbahnverkehrsunternehmen mit den Traktionsenergieträgern Bahnstrom und Dieselkraftstoff.

Die DB Energie betreibt für diese Aufgabe ein eigenes Stromnetz für den elektrischen Zugverkehr, betankt über 10.000 dieselgetriebene Schienenfahrzeuge und versorgt darüber hinaus die Bahnhöfe mit Energie und Wärme. Ressourceneffizienz ist dabei für sie selbstverständlich.

Rund 7.750 Kilometer lang ist das Hochspannungsleitungsnetz der DB Energie, die damit allen elektrifizierten Zügen den benötigten Strom liefert. Mit knapp 1.700 Mitarbeitern und einem Umsatz von 1,9 Milliarden Euro ist die DB Energie der fünftgrößte deutsche Stromversorger. Die Einsatzgebiete der DB Energie sind weitreichend: Sie betreibt das Bahnstromnetz und die Tankanlagen der DB, stellt die Versorgung mit konventionellem Strom und Wärme sicher und bietet darüber hinaus Energiedienstleistungen an.

Versorgung der elektrisch betriebenen Züge - Einsparungen und Energie für die Zukunft

Für die Versorgung ihrer Kunden stellt die DB Energie jährlich bis zu 12.000 Gigawattstunden Bahnstrom bereit. Diese Energie beschafft sie über langfristige Versorgungsverträge mit ihren Energielieferanten auf dem deutschen Energiemarkt. Lediglich einen kleinen Teil davon produziert DB Energie mit eigenen Wasserkraftwerken. Der Anteil an erneuerbaren Energien lag 2008 bei 16 Prozent und damit über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 15 Prozent. Die verstärkte Nutzung von regenerativen Energien, wie insbesondere Wind und Geothermie, wird im DB-Konzern untersucht.

Wesentliches Merkmal des Bahnstroms ist seine besondere Netzfrequenz mit 16,7 Hertz. An den Kraftwerksstandorten der DB Energie stehen daher Kraftwerksturbinen, die den Strom unmittelbar bedarfsgerecht herstellen. Elektrischen Strom, den die DB Energie aus dem herkömmlichen Stromnetz mit 50 Hertz bezieht, ist für Traktionszwecke und das Bahnstromnetz mit seinen 16,7 Hertz nicht direkt geeignet, der Strom muss in der Frequenz entsprechend umgewandelt werden. Durch Kraftwerkserneuerung mit den Energievorlieferenten und Maßnahmen der Effizienzsteigerung im eigenen 16,7-Hertz-Bahnstromnetz konnte DB Energie in den letzten Jahren Umwandlungswirkungsrade steigern und Verlustleistungen senken. Seit Mitte der neunziger Jahre ersetzt DB Energie im Rahmen ihrer Modernisierungsstrategie schrittweise die Frequenzumformer mit rotierenden Maschinensätzen durch Umrichteranlagen mit modernen Leistungshalbleiterschaltungen. Aufgrund der höheren Effizienz der modernen Umrichteranlagen werden jährliche Ersparnisse von mehreren Tausend Tonnen Kohlendioxid erreicht.

Eine technische Innovation für Einsparungen in der Elektro-Traktion hat die DB Energie mit den auf den Triebfahrzeugen ihrer Kunden installierten Stromzählern geschaffen (TEMA-Kompaktbox). Dieses System zur Traktions-Energie-Messung und -Abrechnung erfasst in Viertelstundenintervallen individuelle Verbrauchsdaten und übermittelt diese per Funk an eine Leitstelle zur Ermittlung der Lastprofile. Hierdurch wird die exakte Erfassung des Energieverbrauchs erstmals direkt am elektrischen Triebfahrzeug zugänglich und ermöglicht übergreifende Energieverbrauchsoptimierungen. Die Stromzähler sind auch Grundvoraussetzung für das Projekt Energiesparende Fahrweise (ESF). Mit dem ESF-System lassen sich hohe Einsparpotenziale im Personen- und im Güterverkehr realisieren. Durch die Empfehlungen des in den Triebfahrzeugen befindlichen Systems kann der Lokführer die beste energetische Fahrweise umsetzen. Seit Start des ESF bei der DB haben die Lokführer durch die umsichtige Fahrweise zu erheblichen Energieverbrauchseinsparungen beigetragen. Zudem ermöglicht die TEMA-Kompaktbox die genaue Erfassung der Energierückspeisungen aus Triebfahrzeugen beim Bremsen: Der mit Hilfe der sogenannten „generatorischen Bremse“ erzeugte Strom wird wieder in die Oberleitung abgegeben.

Dieselfahrzeuge - Moderne Betankungstechnik für den Umweltschutz

Der Bereich Tankdienste der DB Energie stellt an seinen Tankstellen Dieselkraftstoff für Schienenfahrzeuge sowie vermehrt auch für Busgesellschaften und weitere Straßenverkehrskunden zur Verfügung. Die Betankung von Triebfahrzeugen kann auch mit einem geschlossenen Betankungssystem erfolgen. Dabei wird der Betankungsschlauch am Einfüllstutzen der Schienenfahrzeuge rundum abschließend arretiert. Dadurch kann kein Treibstoff verloren gehen oder zurückfließen - ein Vorteil sowohl für den Umwelt- als auch für den Arbeitsschutz.

Energie und Wasser bei stationären Anlagen einsparen - Fachwissen der Experten nutzen

Das konzernweite Projekt „Energiekosten sparen“ zur Einsparung von CO2-Emissionen bis 2013 umfasst auch stationäre Anlagen. Dabei geht es neben der Senkung des Energieverbrauchs auch um die Reduzierung des Wasserverbrauchs. Dazu stellen die Experten von DB Energie gemeinsam mit den internen Betreibern von stationären Anlagen der DB in Energie-Audits fest, wo Einsparungen möglich sind und beraten bei der nötigen Umstellung.

3.5 Innovationsmanagement
Auf neuen Wegen zu einem nachhaltigen Unternehmenserfolg

3.5.1 Innovation und Nachhaltigkeit
Innovationsmanagement – Kern der Konzernstrategie

Um im Wettbewerb erfolgreich zu sein, ist die Deutsche Bahn auf technische Weiterentwicklungen angewiesen. Ihre hohe Kompetenz in diesem Bereich verdankt sie auch dem systematischen Management von Ideen und Innovationen.

Technische Innovationen voranzutreiben und umzusetzen und sich dabei an den immer neuen Möglichkeiten der technischen und technologischen Entwicklung zu orientieren, ist von zentraler Bedeutung für den DB-Konzern. Damit nimmt der Konzern als eines der führenden Mobilitäts- und Logistikunternehmen eine Vorreiterrolle ein und setzt Standards für die Märkte, in denen er seine Produkte und Dienstleistungen anbietet. „Im Wesentlichen geht es dabei immer um zwei Aspekte: Erhöhung der Leistungsqualität einerseits und die Steigerung der Effizienz andererseits“, sagt Dr. Lutz Bücken, Generalbevollmächtigter Systemverbund Bahn, dessen Bereich die Federführung im technischen Innovationsmanagement inne hat. „Über technische Weiterentwicklungen und Innovationen muss die DB besser werden, und sie muss eine höhere Qualität bei sinkenden Produktionskosten erreichen.“

Eng abgestimmt mit den Geschäftsfeldern, aber auch mit externen Experten aus Industrie, Wissenschaft und Staat, dient die technische Weiterentwicklung dazu, das Gesamtsystem Bahn technisch, betrieblich und wirtschaftlich zukunftsfähig zu gestalten. Dieses Ziel gilt umso mehr in Zeiten einer globalen Wirtschaftskrise: „In konjunkturell schwierigen Zeiten stehen Unternehmen besser da, wenn sie durch Innovationen Perspektiven für die Zeit nach der Krise erarbeitet haben“, sagt Bücken.

Enge Kooperation mit externen Partnern

Die Deutsche Bahn will ihren Kunden innovative und individuelle Mobilitäts- und Logistiklösungen anbieten. Dazu ist sie auf Technologieentwicklungen für den Verkehrsbereich aus der Industrie angewiesen. Für die DB ist dabei ein systematisches Innovationsmanagement besonders wichtig, da ihre Leistungen sehr spezifisch sind und der Markt der Hersteller und Lieferanten - beispielsweise für Schienenfahrzeuge - teilweise entsprechend klein ist. Der Wettbewerb um Neuerungen kann daher relativ gering und kostenintensiv sein. Die DB arbeitet deshalb eng mit Herstellern und auch Hochschulen zusammen, um den Markt der Anbieter zu erweitern. Chancen und Risiken potentieller Entwicklungen und Projekte für einen Einsatz im realen Betrieb analysiert und bewertet die DB bereits in einem frühen Stadium, um sicherzustellen, dass Innovationen das System Bahn voranbringen. Wirtschaftlichkeit und Effizienz spielen dabei ebenso eine Rolle wie Lärm- und Klimaschutzziele, die nicht direkt monetär zu bewerten sind. Darüber hinaus unterstützt die DB Hersteller von Komponenten und Systemen, neue Produkte im realen Betrieb zu erproben und Erfahrungen zu sammeln.

Veranstaltungen wie Open Innovation Days, die den Innovationsprozess über Unternehmensgrenzen hinweg öffnen, sorgen kontinuierlich für neue Ideen von externen Partnern. Für die Open Innovation Days hat die DB vielversprechende Kooperationen mit Top-Innovatoren aus renommierten Unternehmen etabliert und Methoden zur thematischen Vertiefung und Vernetzung erfolgreich eingeführt.

Synergien innerhalb des Konzerns realisieren und Potenziale messbar machen

Über den Systemverbund Bahn stellt die DB eine systematische und über alle Geschäftsbereiche hinweg abgestimmte eisenbahnspezifische Innovationsplanung sicher. So generiert der Konzern eine Vielzahl von Ideen, bewertet und filtert sie. Die aussichtsreichsten Verbesserungskonzepte werden zu Projekten weiterentwickelt und in Abstimmung mit den Geschäftsfeldern in Auftrag gegeben. Im Geschäftsjahr 2008 wurden vom Innovationsmanagement des Bereichs Systemverbund Bahn Projekte und Studien finanziert, deren Ergebnisse sich unmittelbar positiv auf Markt- und Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit, Kapitalmarktfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Zukunftsfähigkeit auswirken. Von der ersten Idee bis hin zur Realisierung erfolgreicher Innovationsprojekte weist der Konzern das Innovationspotenzial messbar aus. Somit leitet das Portfolio der Innovationsprojekte einen nachhaltigen Beitrag, die quantitativen und qualitativen Ziele des Konzerns zu erreichen sowie den Systemverbund weiterzuentwickeln.

Ganzheitliches Innovationsmanagement bei DB Schenker

Für Innovationen speziell im Transport- und Logistikbereich wird ebenfalls ein ganzheitliches, einheitliches Innovationsmanagement betrieben, das von der Ideensammlung über Potenzialbewertung, Machbarkeitsstudien, Business Case-Erstellung, Entwicklung und Pilotierung bis hin zur Markteinführung reicht. Das Innovationsmanagement von DB Schenker ist dabei in ein Innovationsnetzwerk bestehend aus Lieferanten, Kunden, Hochschulen/Forschungsinstituten sowie Benchmark-Partnern eingebunden, die auf ihrem jeweiligen Gebiet als Innovationsführer gelten. Im Fokus des Engagements der Innovatoren stehen insbesondere Prozess- und Produktinnovationen. Ein wichtiges Beispiel für diesen engen Dialog ist der von DB Schenker gestiftete Lehrstuhl für „Logistikdienstleistungen und Transport“ und die angeschlossenen DB Schenker Laboratories als interne Forschungseinrichtung an der Fakultät für Wirtschaft und Management der Technischen Universität Berlin. Hier werden anwendungsorientierte Forschungsprojekte im Bereich Transport und Logistik durchgeführt, Handlungsstrategien und innovative Praxislösungen für DB Schenker abgeleitet und in die Fort- und Weiterbildung von DB Schenker-Mitarbeitern investiert. Zu den aktuellen Forschungsprojekten zählt unter anderem „BestLog: EU Logistics Best Practice Platform“, die unter anderem die Grundlage für ein Europäisches Logistik-Nachhaltigkeits-Zertifikat schaffen soll.

3.5.2 Technische Innovationen

Leuchttürme erfolgreicher Innovation

Ob Projekte zur Abgasminderung, Anstrengungen zum Lärmschutz oder die Vorbereitung für den Einsatz überlanger Güterzüge: Die Deutsche Bahn belegt mit einer Reihe erfolgreicher Neuerungen den Erfolg ihres Innovationsmanagements.

Ihrem erfolgreichen Innovationsmanagement verdankt die Deutsche Bahn eine Reihe von Neuerungen. Innerhalb des Systemverbunds Bahn hat der Konzern Innovationen in allen Bereichen – Fahrzeugtechnik/ -instandhaltung, Wechselwirkung Fahrweg/ Fahrzeug, bauliche Anlagen, Leit- und Sicherungstechnik, Telekommunikation, Elektrotechnik, Sicherheit, Betrieb und Umwelt – vorzuweisen.

Angesichts des steigenden Mobilitäts- und Logistikbedarfs und der daraus resultierenden gesellschaftlichen Verantwortung, Verkehre ökologisch verträglich zu organisieren, entwickelt die DB das heute bereits umweltfreundlichste Verkehrssystem, die Eisenbahn, kontinuierlich weiter. Das Innovationsfeld Umwelt fokussierte im Jahr 2008 seine Anstrengungen darauf, Stickoxide, Kohlendioxid und Feinstaub zu verringern und Lärmemissionen, Erschütterungen sowie die Wirkung von Lärm auf Anwohner und Reisende zu reduzieren.

Dieselemissionen weiter senken

Die Deutsche Bahn hat seit 1990 die Feinstaub-Emission bereits um 84 Prozent und den Ausstoß an Stickoxiden um rund 70 Prozent reduziert. Die immer strengeren Abgasgrenzwerte in der EU stellen jedoch auch die Eisenbahnverkehrsunternehmen vor neue Herausforderungen. Im Jahre 2012 wird eine neue EU-Regelung in Kraft treten, die Abgasgrenzwerte der Stufe IIIB vorgibt. Bisher gibt es von der Industrie keine Lösungen für Dieselmotoren im Bahnbereich, die diese Grenzwerte erreichen. Nun trägt aber „LOCEX“ („Locomotive Clean Exhaust“) – ein auf zwei Jahre angelegtes Gemeinschaftsprojekt der DB und des Motorenherstellers MTU – dazu bei, dass auch für die Dieseltraktion marktreife Lösungen gefunden werden. Ziel des Projektes ist, ein Abgasnachbehandlungssystem für Dieselmotoren zu entwickeln, um die Abgasgrenzwerte der Stufe IIIB einzuhalten, und dieses im Bahnbetrieb zu erproben. Darüber hinaus dient LOCEX dazu, Erfahrungen im Umgang mit Harnstoff als zusätzlichem Betriebsstoff zu sammeln. DB Schenker Rail stellte dazu eine Rangierlokomotive der Baureihe 294 als Erprobungsträger zur Verfügung, die, ausgerüstet mit der Kombination aus einem Partikelfilter und einem SCR-(Selective Catalytic Reduction) Katalysator zur Entfernung von Stickoxiden aus dem Abgas, im Sommer 2008 als weltweit sauberste Diesellokomotive im Rangierbahnhof Kornwestheim ihren Betrieb aufnehmen konnte. Bei ersten Prüfungen unterschritt sie bereits die Vorgaben der Abgasgrenzwerte IIIB.

Lärmbelastung reduzieren

Das Forschungsprojekt „Leiser Zug auf realem Gleis“ (LZarG) – unter Federführung der Deutschen Bahn, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und begleitet durch den Verband der Bahnindustrie in Deutschland e.V. – dient seit Dezember 2007 der Entwicklung lärmarmer Technologien und Komponenten im Eisenbahnverkehr. Die Untersuchungen umfassen den Rad-Schiene-Kontakt, Radschwingungen, die schalltechnische Strukturoptimierung von Eisenbahnfahrwerken sowie die akustische Optimierung des Oberbaus. Innerhalb von drei Jahren sollen wirtschaftlich nutzbare Lösungen entwickelt werden, die sich leicht in das Bahnsystem integrieren lassen. Ein weiteres Projekt ist „SILENCE“. Es soll den Lärm in städtischen Umgebungen nachhaltig mindern. 47 Partner aus Straßenverkehr, Schienenverkehr und Städteplanung haben sich zusammengeschlossen, um im 6. Forschungsrahmenprogramm der Europäischen Union innovative Lösungen zu erarbeiten. SILENCE unterstützt gleichzeitig das strategische Unternehmensziel der DB, den Schienenlärm bis zum Jahr 2020 zu halbieren.

Kapazitäten erhöhen

Das Projekt „GZ 1000“ erprobt die technische Machbarkeit von langen Güterzügen. Zurzeit sind in Deutschland maximal 750 Meter Länge zugelassen. Im Rahmen des vom Bundesministerium für Wirtschaft geförderten Projekts hat die DB gemeinsam mit dem niederländischen Infrastrukturbetreiber KeyRail zwischen Oberhausen und Rotterdam im November 2008 erstmals einen rund 1.000 Meter langen Güterzug über die Betuwe-Route Rotterdam-Oberhausen gefahren. Ziel des Projektes ist es, durch mehr Ladung pro Zug die Kapazitäten im Netz zu erhöhen, um beispielsweise Engpässe in den Seehafen-Hinterlandanbindungen abzufedern.

Weitere erfolgreiche Projekte und Initiativen zur Förderung von Innovationen

- **Papierlose Luftfracht**: Im vergangenen Herbst hat DB Schenker gemeinsam mit der Lufthansa Cargo AG die erste papierlose Luftfrachtsendung aus dem deutschen Markt verschickt und damit das e-freight-Zeitalter in Deutschland eingeläutet. E-freight erhöht nicht nur die Datenqualität, sondern steigert vor allem die Effizienz und schont darüber hinaus die Umwelt. Inzwischen wickelt DB Schenker Luftfrachtsendungen gemein-

sam mit seinen Carriern bereits in insgesamt acht Ländern (Australien, Deutschland, Großbritannien, Hongkong, Kanada, Korea, Niederlande und Singapur) papierlos ab.

- **DisKon**: Die Forschungskooperation „Disposition und Konfliktlösungsmanagement für die beste Bahn (DisKon)“ der DB mit der Industrie und mehreren Hochschulen entwickelt Methoden, Verfahren und Werkzeuge, um allen Eisenverkehrsunternehmen auf dem deutschen Netz optimale Lösungen für einen pünktlichen und wirtschaftlichen Eisenbahnbetrieb zu liefern. DisKon soll die im Fahrplan vorgegebenen Anschlussverbindungen in kürzester Zeit prüfen können, dabei werden die Wichtigkeit der Anschlüsse und Auswirkungen von Verspätungen berücksichtigt, so dass sich Anschlusskonflikte besser vorhersagen und lösen lassen.
- **LogoTakt**: Ziel des Forschungsprojekts, an dem DB Schenker mitwirkt, ist die bessere zeitliche Vertaktung verschiedener Verkehrsträger innerhalb einer Logistikkette (ähnlich wie im Personenverkehr). So können attraktive und auch ökologisch optimierte Logistikketten geschaffen werden, denn Transporte auf LKW und Bahn werden noch besser miteinander verknüpft und LKW-Verkehre auf die Schiene verlagert. Auch die Anzahl der LKW-Fahrten selbst kann optimiert werden. Das Projekt wird im Rahmen der Initiative „Intelligente Logistik“ vom Bundesministerium für Wirtschaft gefördert, von der Universität Karlsruhe geleitet und in enger Kooperation Volkswagen, BOSCH Thermotechnik sowie mit verschiedenen Logistikunternehmen durchgeführt.

Technische Kompetenz der DB ist auch ein Exportschlager

Die über Jahrzehnte gewachsene Erfahrung und Kompetenz der DB-Verkehrsexperten ist weltweit gefragt: Die rund 1.000 Ingenieure von DB International sind auf vier Kontinenten im Einsatz und exportieren das Eisenbahn-Know-how der Deutschen Bahn. Denn auch international stärkt der Klimawandel den Trend zu nachhaltigen Verkehrsmitteln mit geringer CO2-Emission. Die Renaissance der umweltfreundlichen Schiene „wird maßgeblich von zwei Faktoren getrieben: erstens von der fortschreitenden Urbanisierung auf allen Kontinenten, zweitens vom wachsenden Rohstoffbedarf“, sagt Martin Bay, Chef von DB International. So soll beispielsweise die geplante Saudi Landbridge in Saudi-Arabien – einem Land, das sechsmal so groß wie Deutschland ist, aber gegenwärtig nur über zwei Bahnstrecken verfügt – erstmals eine durchgehende Schienenverbindung vom Roten Meer zum Persischen Golf quer durch das riesige Land schaffen. Und von der Hauptstadt Riad aus entsteht eine 1000 Kilometer lange Linie in den Norden des Landes. Im Auftrag privater Bergbauunternehmen in der Mongolei erstellen die DB-Experten zurzeit eine Machbarkeitsstudie für eine Minenbahn in die Wüste Gobi, DB International-Ingenieure unterstützen China beim Bau seines neuen Hochgeschwindigkeitsnetzes, in Bangkok waren sie für den Bau der Metro und einer Linie zum neuen Flughafen im Einsatz, in Indien beschäftigen sie sich mit der Modernisierung von Bahnhöfen. Auf dem afrikanischen Kontinent plant DB International eine knapp 500 Kilometer lange Linie, die den Binnenstaaten Ruanda und Burundi erstmals eine Bahnanbindung an einen Seehafen verschafft. Außerdem erwartet Bay in den Vereinigten Staaten eine Renaissance der Eisenbahn: „Wie es aussieht, werden die USA Hochgeschwindigkeitsstrecken bauen, zum Beispiel von New York nach Chicago, und in Kalifornien von San Francisco nach San Diego.“

3.5.3 Ideenmanagement

Die Ressourcen in den Köpfen freisetzen

Um die Ideen seiner Mitarbeiter zu sammeln, zu realisieren, um so auch wirtschaftlich davon zu profitieren, hat der DB-Konzern das Ideenmanagement eingeführt – mit steigendem Erfolg.

Die wertvollste ökonomische Ressource der DB sind die Ideen in den Köpfen ihrer Mitarbeiter. Das Ideenmanagement ermöglicht allen Führungskräften, diese Ideen aktiv aufzugreifen, umzusetzen und damit zum Unternehmenserfolg beizutragen. Im Geschäftsjahr 2008 führte das Ideenmanagement über 950 Workshops und Informationsveranstaltungen für Führungskräfte, Mitarbeiter und Betriebsräte sowie über 7.000 Beratungsgespräche durch. Beim Workshop „Ideenmobil“ konnten Führungskräfte und Mitarbeiter ganz konkret Chancen identifizieren, wie sie erfolgreicher für die Kunden agieren können oder wie sie Synergien aus der Größe und Vielfalt des Unternehmens heben können. Im Intranet können Mitarbeiter ihre Ideen auf dem kürzesten Weg ihrem direkten Vorgesetzten zuleiten. Außerdem stellt das Ideenmanagement den „Werkzeugkoffer Ideenmanagement” bereit, der die Idee von der Einreichung bis zur Realisierung unterstützt.

Gute Ideen, überzeugende Ergebnisse und wirtschaftlicher Nutzen

Mit über 11.000 eingereichten Verbesserungsvorschlägen 2008 kann das Ideenmanagement eine jährliche Steigerung von durchschnittlich 6 Prozent seit 2004 vorweisen. Die Realisierungsquote stieg im Jahr 2008 auf rund 55 Prozent und ist auch für die DB-Mitarbeiter die Bestätigung, wie gut ihre Ideen und wie wichtig diese für das Unternehmen sind. Die Aktivitäten zum Ideenmanagement weisen auch wirtschaftlich überzeugende Erfolge aus. Vergleicht man die Kosten für Prämien, Service und Gutachten mit dem resultierenden Nutzen aus realisierten Ideen, lag der wirtschaftliche Erfolg des Ideenmanagements 2008 bei knapp 12 Millionen Euro und damit um fast 30 Prozent höher als 2006.

Zu den wertvollsten Ideen zählte 2008 der Vorschlag von drei Technikern aus dem DB-Werk Krefeld, Bremsträger für Drehgestelle aufzuarbeiten. Die Verbesserung bringt jedes Jahr einen wirtschaftlichen Nutzen von über 700.000 Euro. Ebenfalls in der DB Fahrzeuginstandhaltung hatte ein Mitarbeiter die Idee, Tragarme der Einstiegstüren bei Reisezugwagen aufzuarbeiten. Diese Idee wurde mit einem jährlichen Nutzen von rund 490.000 Euro umgesetzt. Bei der DB Bahn Regio gelang es, den Energieverbrauch zu reduzieren, indem Mischluft statt Frischluft im Heizbetrieb eingesetzt wurde. Pro Jahr bedeutet das einen Nutzen von rund 835.000 Euro. Und aus der DB ProjektBau stammt eine Idee, die es ermöglichte, Tunnelarbeiten auch bei laufendem Zugverkehr durchführen und so den Fahrplan ohne Sperrungen weiterführen zu können. Das neue Bauverfahren – die „Tunnel im Tunnel-Methode“ – sorgt für einen jährlichen Nutzen von über 240.000 Euro und wurde darüber hinaus als Patent angemeldet.

Ihr Ideenmanagement brachte der DB diverse Auszeichnungen ein. Unter anderem wurde die DB Fahrzeuginstandhaltung 2008 für das beste Ideenmanagement der Branche „Verkehrsbetriebe“ vom Deutschen Institut für Betriebswirtschaft (dib) ausgezeichnet.

Noch mehr Wettbewerb um gute Ideen

Auch außerhalb des Ideenmanagements werden Mitarbeiter aktiv bei der Gestaltung von Innovationen einbezogen:

- **„Funkenflug“**: Im Rahmen der Initiative, deren Auftakt die Innovationswerkstatt „Funkenschlag“ 2008 in Potsdam bildete, wurden zunächst die für den Konzern strategisch relevanten Fragestellungen herausgearbeitet. Arbeitsgruppen – jede mit einem Vorstandsmitglied als Paten – entwickeln nun unter der Überschrift „Funkenflug“ zu acht ausgewählten Themen neue Ideen und Konzepte. Den Höhepunkt des Projekts bildet 2009 das „Leuchtfeuer“: eine Konferenz, auf der die Ideen des Funkenflugs präsentiert werden.
- Im September 2008 fiel der Startschuss zum **Wettbewerb „Erfahrung DB“**, der sich mit dem demografischen Wandel und seinen Auswirkungen auf die DB auseinandersetzt und Ideen, Konzepte und Praxisbeispiele für den Umgang damit sucht.

3.5.4 DB Award

Der Preis für die Besten im DB-Konzern

In allen Bereichen und Geschäftsfeldern des DB-Konzerns verbessern Mitarbeiter beharrlich Leistungen und Produkte – ob in Deutschland, in Europa oder rund um den Globus. Für die Besten unter ihnen gibt es den DB Award.

Einen Tunnel sanieren und ihn gleichzeitig befahren, geht das? Und ob! Die DB ProjektBau hat hierfür ein innovatives Verfahren entwickelt und wurde mit ihrem Beitrag „Bauen über dem rollenden Rad“ 2007 für den DB Award nominiert. Betonschwellen in Baustellennähe neu aufarbeiten und damit gleichzeitig die Umwelt schonen und Kosten sparen? Auch das geht: Die „Mobile Betonschwellenaufarbeitung“ der Bahnbau Gruppe wurde erfolgreich am Markt etabliert und erhielt 2007 den DB Award in der Kategorie „Innovation“. Solche Ansätze sind es, die den Erfolg des Konzerns auch in Zukunft sichern – und der DB Award macht sie konzernweit sichtbar. Umsetzungskultur fördern, Spitzenleistung honorieren und Mitarbeiter zu weiteren Topleistungen motivieren – das sind die Ziele, die die DB seit 2002 mit dem DB Award verfolgt.

Den Award gibt es in fünf Kategorien: Kundenorientierung, Wirtschaftlichkeit und Wachstum, Qualität, Innovation sowie Zusammenarbeit und soziales Engagement. Diese Kategorien entsprechen dem Konzern-Leitbild und spiegeln wider, wohin der DB-Konzern gemeinsam mit seinen Mitarbeitern will.

Seit Bestehen des Wettbewerbs haben rund 9.000 Mitarbeiter mehr als 1.300 Beiträge eingereicht, 33 Awards wurden bislang insgesamt an Mitarbeiter verliehen. Und am aktuell laufenden Bahn Award 2009 beteiligen sich 850 Mitarbeiter mit 131 Beiträgen. Auch Kollegen aus China, Österreich, Norwegen, Peru und den USA haben sich beworben.

3.6 Supply Chain
Nachhaltige Lieferketten

3.6.1 Nachhaltiger Einkauf
Einkaufen mit Verantwortung

Der DB-Konzern unterstützt nicht nur seine Kunden, ihre Lieferketten mit ökologisch optimierten Transporten nachhaltiger zu organisieren. Er achtet auch darauf, dass im Einkauf und bei seinen Lieferanten ökologische und soziale Standards eingehalten werden.

Sozial verantwortlich

Der DB-Konzern ist einer der größten Auftraggeber in Deutschland, der 2008 Waren und Dienstleistungen im Wert von rund 23 Milliarden Euro eingekauft hat. Weltweit steht der Konzern mit rund 35.000 Lieferanten in Geschäftsbeziehung. Für rund 10 Milliarden Euro beauftragte er 2008 Fracht- und Speditionsleistungen, im eisenbahnnahen Geschäft brachte er rund 13 Milliarden in den Markt. Rund 70 Prozent des Auftragsvolumens vergibt die DB dabei an kleine und mittelständische Unternehmen. Mit diesen Aufträgen sichert sie insgesamt mehr als 600.000 Arbeitsplätze in Deutschland. Trotz Finanz- und Wirtschaftskrise bleibt die DB ein zuverlässiger Partner der Wirtschaft und investiert weiter.

Der DB-Konzern hat sich weltweit zu einem fairen und verantwortungsbewussten Umgang mit Geschäftspartnern verpflichtet. Der DB-Konzern respektiert die anerkannten Menschenrechte und lehnt Kinder- und Zwangsarbeit sowie die Diskriminierung von Personen ab. Er tritt für den Schutz dieser Rechte in allen seinen Geschäftseinheiten weltweit ein und erwartet dies ebenso von seinen Geschäftspartnern.

Ökologisch und innovativ - gemeinsam mit Lieferanten und Subunternehmern

Der Umweltvorteil der Schiene und die ökologische Optimierung von Transportleistungen sind wichtige Wettbewerbsvorteile der DB. Die DB hat sich daher im gesamten Konzern hohe Umweltstandards auferlegt und fordert deren Einhaltung auch von ihren Lieferanten. Ob bei den Betriebsstoffen im allgemeinen Einkauf, den verwendeten Materialien in Fahrzeugen oder den Leistungsbildern im Bauleistungseinkauf, Vergabeentscheidungen werden stets als Einheit von wirtschaftlichen und Umwelt- sowie Nachhaltigkeitsaspekten getroffen. Bei der Auftragsvergabe werden grundsätzlich Unternehmen bevorzugt, die sich durch innovative Ideen und Umweltfreundlichkeit auszeichnen und es werden mit Lieferanten gemeinsame Lösungen entwickelt, um die Zielstellungen des DB-Konzerns zu erreichen. Eine einheitliche Einkaufspraxis sichert die hohe Priorität des Themas trotz unterschiedlichster Produkt- und Leistungskategorien. Dies kommt wiederum den Kunden der DB zu Gute, für die Umweltfreundlichkeit zunehmend wichtiger wird.

3.6.2 Fahrzeuge und Materialien
Umweltwirkungen bereits beim Einkauf berücksichtigt

Beim Einkauf von Fahrzeugen werden hohe Umweltanforderungen gestellt, denn davon hängen auch die Umweltauswirkungen im Betrieb ab. Baumaterialien stellen den größten Anteil der eingesetzten Materialien bei der DB dar, sie werden zu 95 Prozent recycelt.

Die Deutsche Bahn ist besonders an umweltfreundlichen Produkten und Technologien interessiert. Dabei ist die Umweltwirkung der Produkte ein wesentliches Vergabekriterium. DB-Lieferanten aus der Fahrzeug-, Anlagen- und Bauindustrie müssen konkrete Anforderungen erfüllen, dazu kann der Verzicht oder die Substitution von umweltbelastenden Stoffen oder der Einsatz von bestimmten umweltverträglichen Verfahren und Technologien gehören.

Einkauf von Fahrzeugen - Umweltanforderungen an DB-Schienenfahrzeuge

Rund eine Milliarde Euro investiert die DB jährlich in neue Fahrzeuge und rund 500 Millionen Euro in Fahrzeugersatzteile. Davon profitiert eine hohe Zahl leistungsfähiger mittelständischer Zulieferbetriebe. Die Schienenfahrzeuge entscheiden mit über die Umwelt- und Klimabilanz der Schiene – für bis zu 30 Jahre. Daher werden an die Produkte hohe Umweltanforderungen gestellt. Die DB verlangt bei der Beschaffung von Schienenfahrzeugen von den Herstellern einen Beleg über die Energieeffizienz des Fahrzeugs und die Recyclingfähigkeit der verwendeten Materialien. Zudem muss der Auftragnehmer erklären, dass er auf die Verwendung von Gefahrstoffen so weit als möglich verzichtet hat. Andernfalls verlangt die DB eine ausdrückliche Genehmigung sowie die Bestätigung dafür, dass alle vermeidbaren Auswirkungen auf die Umwelt verhindert wurden und unvermeidbare Auswirkungen auf ein Mindestmaß beschränkt blieben – dies gilt besonders für Luftverunreinigungen sowie Geräusche und Erschütterungen.

Ende 2008 hat die DB trotz der einsetzenden Wirtschaftskrise 130 neue Rangierlokomotiven nach neuesten technischen Standards für rund 250 Millionen Euro bestellt, die ab 2010 bis 2012 in Betrieb gehen sollen. Obwohl auch die Loks aus der Bestandsflotte durchaus noch eingesetzt werden können, legt die DB Wert darauf, mit modernen und technisch hochwertigen Lokomotiven energieeffizienten Rangierbetrieb durchzuführen. Die Dieselloks sind eine der neuesten Entwicklungen auf dem Fahrzeugmarkt und entsprechen den europäischen technischen Normen TSI. Sie erfüllen alle gesetzlichen Umweltstandards, die ab 2009 gültigen Emissionsgrenzwerte (Stufe IIIA) werden eingehalten. Gegenüber der Bestandsflotte werden sowohl Stickoxid- als auch Partikel-Emissionen erheblich reduziert. Die Deutsche Bahn verhandelt derzeit noch über die optionale Ausstattung der Rangierloks mit Partikelfiltern. Ein erstes Angebot der Industrie war von der Bahn als zu teuer und nicht nachvollziehbar abgelehnt worden. Im Zuge der Verhandlungen mit der Industrie gibt es inzwischen deutliche Signale, dass es bei den Preisen für die Partikelfilter noch Spielraum gibt. „Wir setzen darauf, dass die Industrie alle Energie darauf verwenden wird, zu einer zuverlässigen, funktionalen und kostengünstigen Lösung zu kommen, die den Einbau der Partikelfilter auch wirtschaftlich verantwortbar macht“, sagte Dr. Lutz Bücken, Generalbevollmächtigter Systemverbund Bahn, in dessen Bereich der Fahrzeugeinkauf verantwortet wird.

Bauleistungen für die Infrastruktur

Ein wichtiger Investitionsschwerpunkt ist die Infrastruktur. Die DB plant für die Jahre 2009 und 2010 Investitionen in die Infrastruktur in Höhe von über elf Milliarden Euro, die größtenteils aus Bundesmitteln, ergänzt durch einen Anteil von Eigenmitteln, stammen. Dank der zusätzlichen Mittel aus den Konjunkturprogrammen des Bundes können viele Projekte forciert angegangen werden. Schwerpunkte bilden die Modernisierung von Bahnhöfen und Strecken in der Fläche sowie der schnellere Neu- und Ausbau der bestehenden Bahninfrastruktur. Neben diesen Investitionen wendet die Bahn in den nächsten zwei Jahren bis zu 2,5 Milliarden Euro für die Instandhaltung, also Wartung, Inspektion und Instandsetzung, der bestehenden Infrastruktur auf. Auch damit sichert die Bahn Arbeitsplätze in der mittelständischen Wirtschaft. Es wird erwartet, dass die Konjunkturprogramme für die Jahre 2009 und 2010 bei Lieferanten mehr als 40.000 Arbeitsplätze sichern.

Für Bauleistungen wurden bahnspezifische technische Regelwerke erstellt, die den Einkauf, die Planung, den Bau, den Betrieb und die Instandhaltung von technischen Anlagen regeln. Sie regeln auch alle zum Schutz der Umwelt erforderlichen Maßnahmen, wie beispielsweise zur Wiederverwendung, Verwertung und Beseitigung von Altschotter, zum Führen von Anlagenkatastern sowie Anforderungen an Lärmschutzwände, an Läger für wassergefährdende Stoffe und an Bahnanlagen in Wasserschutzgebieten.

Materialien für die Infrastruktur: Schwellen, Schienen, Schotter werden recycelt

Der Materialeinsatz der DB konzentriert sich auf den Erhalt der Schieneninfrastruktur. Die hierfür verwendeten Materialien sind hauptsächlich Schwellen, Schienen und Gleisschotter. An den eingesetzten Materialien im DB-Konzern haben Baumaterialien den mengenmäßig größten Anteil: 2008 wurden 3,1 Millionen Tonnen Neuschot-

ter, 2,5 Millionen Betonschwellen, 45.000 Holzschwellen, 90.000 Stahlschwellen und 4.700 Kilometer Neuschienen verbaut. Diese Materialien werden auch aus Bauabfällen aufgearbeitet: Durch Wiederaufbereitung und erneuten Einsatz im Materialkreislauf wurden 2008 rund 360 Kilometer Neuschienen, 280.000 Betonschwellen und 1,9 Millionen Tonnen Schotter eingespart.

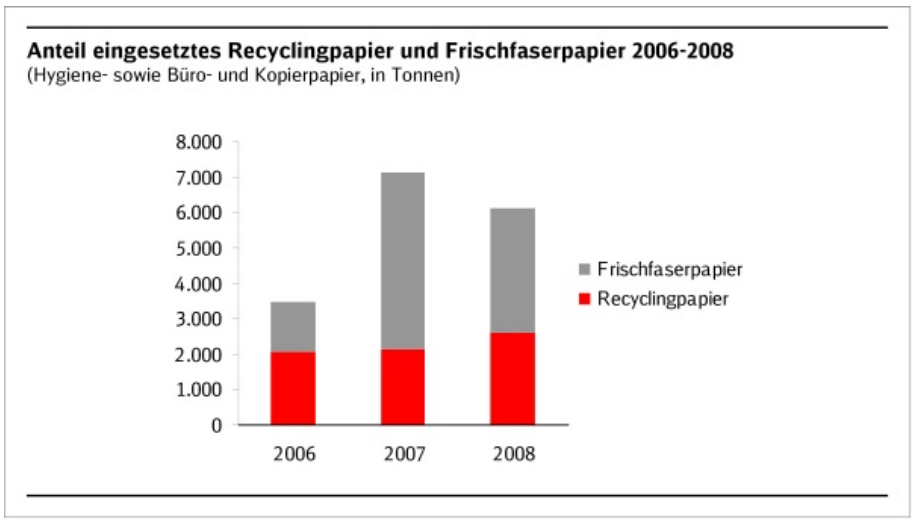
Weitere Waren und Leistungen

Darüber hinaus kauft die DB von der Büroklammer bis zur IT-Beratung Waren und Leistungen von rund 1,4 Milliarden Euro jährlich ein. Lieferanten sind wiederum überwiegend mittelständische Unternehmen. Und auch hier achtet die DB auf ökologische Details. Seit 2005 werden nur noch Holzschwellen aus nachhaltiger Holzerzeugung und Büromöbel mit dem „Blauen Engel" eingekauft. Bei Betriebsstoffen werden verstärkt biologisch abbaubare Schmier- und Betriebsstoffe eingesetzt. Der Einsatz von lösungsmittelfreien Farben und Reinigungsmitteln und die packgerechte Entsorgung und Wiederverwertung von leerem Druckerverbrauchsmaterial ist sichergestellt.

- **Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft**: Nach umfangreichen rechtlichen und technischen Prüfungen entschied der Konzernausschuss Umwelt 2003, dass die Deutsche Bahn nur noch Holz aus zertifizierter Forstwirtschaft einkauft. Im Jahr 2006 wurden erstmals sämtliche für die Fahrzeuginstandhaltung erforderlichen Nadelschnitthölzer vollständig aus FSC-zertifizierten Holzqualitäten beschafft. Während zunächst die Beschaffung von FSC-zertifizierten Hölzern im Vordergrund stand und das PEFC-Siegel nur bei der Beschaffung von Holzschwellen explizit zum Einsatz kam, stellte die Deutsche Bahn ab 2007 die beiden Siegel gleich, nachdem die Bundesregierung dies für ihre eigene Holzbeschaffung per Erlass entsprechend geregelt hatte.
- **Einsatz von Recyclingpapier und zertifizierten Papieren**: Nicht nur beim Holzeinkauf achtet die Deutsche Bahn auf das Zertifikat: Bei der Beschaffung von umweltfreundlicheren Papieren stehen die besonders Ressourcen schonenden Recyclingpapiere aus Altpapier im Vordergrund. Wo deren Einsatz nicht möglich ist, stehen immer häufiger zertifizierte Papiere zur Verfügung, bei denen der Frischfaseranteil aus nachhaltiger Waldbewirtschaftung stammt. Damit wird sichergestellt, dass der Papierrohstoff nicht durch Waldraubbau gewonnen wurde. Inzwischen stammt das Papier für alle Fahrkarten als Ergebnis eines transparenten Ausschreibungswettbewerbs zu 100 Prozent aus FSC-zertifiziertem Holzanbau. Fahrkarten auf dem noch umweltschonenderen Recyclingpapier zu drucken, verhindern sicherheitstechnische Gründe: Die Applikation von Wasserzeichen oder Hologrammen ist nur auf Frischfaserpapieren möglich.

  Bei Büro- und Kopierpapier und bei Hygienepapier wird bei der DB schon lange Recyclingpapier verwendet. Eine Steigerung der Recyclingquote konnte jedoch nicht erreicht werden. Mit einem Projekt, das in 2008 startete, wurden die Gründe analysiert und neue Lösungen entwickelt. In einer engen Zusammenarbeit von DB Umweltzentrum mit dem Einkauf, dem Corporate Design und den Technikern für die Drucker und Kopierer soll nun für verbesserte Information und eine höhere Akzeptanz bei den internen Papierbestellern gesorgt werden. In 2008 konnte die Recyclingquote für Büro- und Kopierpapier und Hygienepapier auf knapp 43 Prozent gesteigert werden.

  Bei den extern vergebenen Druckleistungen wurde festgestellt, dass übergreifende Maßnahmen aufgrund der Vielzahl und Komplexität der Druckaufträge schwierig sind. Jetzt werden die wichtigsten Druckerzeugnisse einzeln untersucht und ihre Umstellung auf Recyclingpapier individuell begleitet. Die Reiseauskunftsmedien „Städteverbindungen" werden bereits zu 100 Prozent auf Recyclingpapier gedruckt, bei den Streckenfahrplänen in den einzelnen Regionen beträgt der Altpapieranteil bereits 98 Prozent. Das Kundenmagazin „DB mobil" wird ab Juli 2009 auf umweltfreundlicherem Papier gedruckt - die Innenseiten auf Recyclingpapier aus 100 Prozent Altpapier, die Umschlagseiten auf zertifiziertem Frischfaserpapier, da für diese Stärke derzeit keine geeignete Recycling-Qualitäten am Markt verfügbar ist.



Anteil eingesetztes Recyclingpapier und Frischfaserpapier 2006-2008 (Hygiene- sowie Büro- und Kopierpapier)

3.6.3 Lieferanten Schiene

Beschaffungsmanagement

Der Umweltvorteil des Schienenverkehrs ist für die DB sehr wichtig. Sie stellt daher auch bei der Beschaffung hohe Anforderungen an Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit. Langfristige Partnerschaften sind dafür die Grundlage.

Die Deutsche Bahn stellt bei der Beschaffung sehr hohe Anforderungen an Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit. In den Einkaufsgrundsätzen ist eine nachhaltige Beschaffung ausdrücklich als Ziel formuliert.

Enge Zusammenarbeit und langfristige Kooperationen für Wirtschaftlichkeit und Innovation

Hohe Umweltanforderungen und Wirtschaftlichkeit bei gleichzeitig langen Lebenszyklen - diese Herausforderungen lassen sich nur in Kooperation bewältigen. Fahrzeuge und Anlagen im Schienenverkehr haben in der Regel sehr lange Lebenszyklen: bei Schienenfahrzeugen 25 bis 30 Jahre, bei Infrastrukturanlagen wie Bahnhöfen, Brücken, Tunneln oder Gleisanlagen sogar bis zu 100 Jahre. Daher ist bei der Beschaffung von Produkten, Materialien und Leistungen die langfristige Betrachtung der Betriebs- und Instandhaltungskosten von großer wirtschaftlicher Relevanz. Mit der Industrie wird bereits eng im Vorfeld zusammengearbeitet, denn die notwendigen Innovationen können in dem recht spezifischen Schienenfahrzeugmarkt kostenintensiv und risikoreich sein. Die DB wirkt daher bereits bei den Entwicklungsarbeiten von neuen Fahrzeugen mit und bewertet in einem frühen Stadium Chancen und Risiken verschiedener Optionen. Damit erhalten die Hersteller ein verlässliches Feedback, welche Lösungen markt- und praxisgerecht sind.

Wirtschaftlichkeit und Effizienz spielen bei der Bewertung ebenso eine Rolle wie Aspekte, die zur Erreichung der Konzernziele beitragen, wie zum Beispiel beim Lärm- und Klimaschutz. Integrierte Beschaffungsteams aus der Technik, dem Einkauf, dem DB Umweltzentrum und den Geschäftsfeldern gewährleisten im Systemverbund Bahn eine ganzheitliche Betrachtung. Darüber hinaus stellt die DB den Herstellern für Pilotentwicklungen Möglichkeiten für die Praxiserprobung im realen Betrieb zur Verfügung. Unter Federführung der DB wurden zudem die Umweltanforderungen der europäischen Bahnunternehmen in einem gesamt-europäischen Katalog des internationalen Eisenbahnverbandes (UIC) zusammengefasst, so dass durch die vereinheitlichte Nachfrage mittelfristig Standardlösungen seitens der Industrie möglich werden. Damit lassen sich kostengünstige Entwicklungen zugunsten der Umwelt fördern.

Lieferantenmanagement - Langfristige Partnerschaften sichern hohe Standards

Ziel des Lieferantenmanagements ist es, hohe Versorgungssicherheit, preiswürdige, wettbewerbsfähige Leistungen und einen hohen Innovationsgrad für den Konzern sicherzustellen. Die richtigen Partner am Markt werden mit Hilfe eines dreiphasigen Prozesses im DB-Lieferantenmanagement identifiziert, qualifiziert und weiterentwickelt. Im Rahmen der Präqualifikation von Firmen wird bereits in der ersten Stufe der Eignungsprüfung besonderer

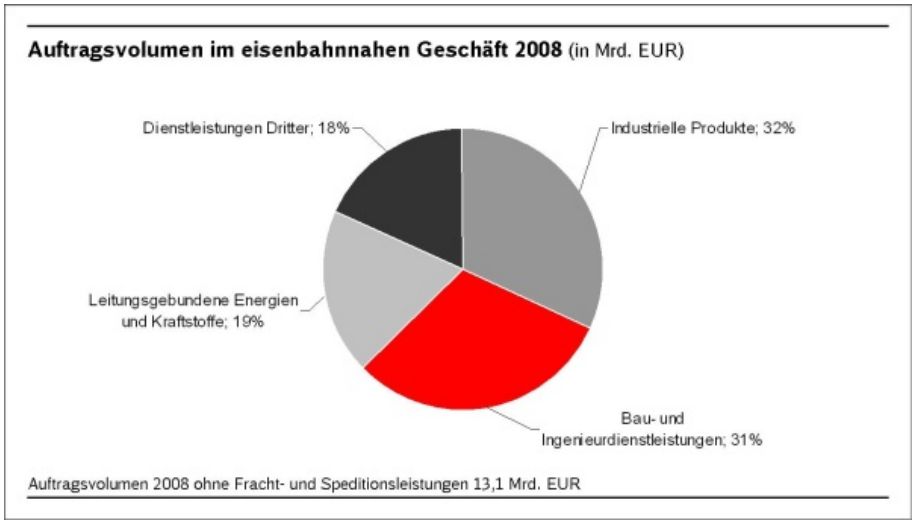
Wert auf Nachhaltigkeit und Umweltschutz gelegt. Bei der Auswahl der Lieferanten fordert die DB derzeit in einer Selbstauskunft von den Lieferanten Aussagen unter anderem zum Umweltmanagement, zu Umweltkennzeichen der Produkte, zu umweltschutzbezogenen Vorteilen der Gebrauchseigenschaften ihrer Produkte, zu den Recyclingmöglichkeiten und zur Kreislaufwirtschaft. So erhält die DB früh transparente Aussagen zu den ökologischen Kompetenzen jedes Bewerbers. Die Auswertung erfolgt dezentral durch den operativen Einkauf. Zukünftig wird bei umweltrelevanten Produkten und Dienstleistungen ein Umweltmanagement nach ISO 14001 verpflichtendes Eignungskriterium sein. Mit in der Regel langfristig angelegten Partnerschaften fördert die DB zudem die Anwendung und Entwicklung von Umweltstandards bei ihren Lieferanten.

Lieferantenprädikat - Ideen und Leistungen der Lieferanten werden ausgezeichnet

Die DB fördert den Wettbewerb von Ideen, Leistungen und Preisen, auch und im besonderen im Umweltbereich. Hervorragende Ideen und Leistungen ihrer rund 35.000 Lieferanten zeichnet die DB mit dem „DB-Lieferantenprädikat“ alle zwei Jahre aus. 2008 wurde das Prädikat zum dritten Mal verliehen. Dabei belegte beispielsweise der Bushersteller EvoBus 2008 den ersten Platz, weil er nicht nur durch Qualität und Serviceorientierung die Jury überzeugte, sondern auch mit den Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz, die sich in zukunftsgerichteten Entwicklungen und einem breiten Portfolio an markt- und umweltgerechten Bussen widerspiegeln.

Nachhaltige Lieferantenpolitik - Sicherung von Arbeitsplätzen

Die Schwerpunkte der Aufträge im eisenbahnnahen Geschäft lagen 2008 erneut in den Bereichen industrielle Produkte mit einem Auftragsvolumen in Höhe von 4,2 Milliarden Euro sowie Bau- und Ingenieurleistungen mit einem Auftragsvolumen von 4,0 Milliarden Euro. Der Bezug von Dienstleistungen Dritter lag mit 2,4 Milliarden Euro höher als im Vorjahr. Im Bereich der leitungsgebundenen Energien und Kraftstoffe stieg das Auftragsvolumen auf 2,5 Milliarden an. Mehr als die Hälfte des Auftragsvolumens im eisenbahnnahen Geschäft wurde mit knapp 8 Milliarden Euro an kleine und mittelständische Unternehmen in Deutschland und Europa vergeben. Bei den Bauleistungen erhielten Mittelständler mit knapp 4 Milliarden Euro sogar über 90 Prozent des Volumens. Der DB-Konzern war damit erneut einer der größten Investoren in Deutschland und hat so wesentlich zum Erhalt von Arbeitsplätzen beigetragen.



Auftragsvolumen des DB-Konzerns im eisenbahnnahen Geschäft 2008

Die DB verpflichtet sich und ihre Lieferanten zur Einhaltung von Gesetzen und sozialen Standards, dazu zählen die Menschenrechte ebenso wie Antidiskriminierungsgesetze, strenge Sozialgesetzgebung und das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit. Die Leistungen und Güter, die auf dem deutschen und europäischen Markt eingekauft werden, machen mindestens 80 Prozent des gesamten Einkaufsvolumens im eisenbahnnahen Geschäft aus. Im Rahmen der Global Sourcing Initiative des Konzerneinkaufs werden jedoch zunehmend auch neue Lieferanten in China, Indien, Südafrika und Brasilien qualifiziert. Weil in diesen Ländern nicht durchgängig von europäischen Standards ausgegangen werden kann, entwickelt die DB derzeit erweiterte Grundsätze für die Einkaufspolitik. Ein Konzept für eine Risikoanalyse der Lieferanten liegt bereits vor: Die Produkte, die die DB für die Schiene einkauft, sind technisch äußerst anspruchsvoll und müssen höchsten Qualitätskriterien genügen. Dies setzt eine gewisse

Mindestqualifikation der Mitarbeiter und hohe Qualitätsstandards bei den Lieferanten voraus, die in der Regel auch mit relativ hohen sozialen Standards einher gehen. Aktuell macht der Anteil der direkten Lieferbeziehungen im Rahmen der Global Sourcing Initiative deutlich weniger als 5 Prozent aus.

Derzeit werden die „Konzerngrundsätze Ethik" (Verhaltenskodex/ Code of Conduct des DB-Konzerns) im Lieferantenmanagement verankert. Die Einhaltung der ethischen Standards, zu denen sich der DB-Konzern bekannt hat (Kernthemen sind unter anderem Vielfalt, Chancengleichheit, Menschenrechte, Kinder- und Zwangsarbeit, Umweltmanagement und Antikorruption) wird für alle Geschäftspartner ein verpflichtendes Eignungskriterium sein.

3.6.4 Subunternehmer Logistik

Subunternehmer Logistik

Um weltweit integrierte Transportlösungen anzubieten, arbeitet DB Schenker Logistics mit vielen Subunternehmern zusammen. Dabei muss auch deren Nachhaltigkeit im Blick behalten werden, um die Supply Chain möglichst nachhaltig zu organisieren.

Von Peking nach Hannover, von Toronto nach Amsterdam, von Dubai nach Hamburg – um die Anforderungen seiner zum großen Teil international tätigen Kunden zu erfüllen, arbeitet DB Schenker Logistics mit zahlreichen Speditionen, Reedereien, Luftfrachtunternehmen und anderen Unternehmen zusammen. Neben der relativ kleinen eigenen LKW-Flotte sind vor allem LKWs, Schiffe und Flugzeuge anderer Unternehmen weltweit für DB Schenker im Einsatz. Nur so können jedes Jahr rund 72 Millionen Sendungen im europäischen Landverkehr, rund 1,2 Millionen Tonnen Luftfrachtvolumen und die rund 1,5 Millionen Container (TEU - Twenty-Foot Equivalent Unit) im weltweiten Seefrachtverkehr für die Kunden des DB-Konzerns ihre Ziele erreichen. Insgesamt beauftragt der Logistiker rund 5.500 Subunternehmer und Preferred Carrier in 60 Ländern (ohne Subunternehmer für Vor- und Nachlauf). Rund 5.000 Subunternehmer übernehmen für DB Schenker Logistics Transporte mit LKWs, über die Hälfte davon mit Standorten in Deutschland und Österreich. Per Schiff transportieren insgesamt rund 300 Carrier Waren im Auftrag der DB, für die Luftfracht sind es rund 200 Unternehmen.

Umweltschutz in der eigenen Supply Chain verbessern

Um seinen Kunden eine nachhaltige Supply Chain bieten zu können, achtet der Logistiker auch bei seinen Subunternehmern nicht nur auf Zuverlässigkeit und Flexibilität, sondern auch auf ökologische und soziale Standards. Eine ökologische Optimierung der Transportleistungen, die DB Schenker Logistics für seine Kunden erbringt, ist nur in Zusammenarbeit mit den beauftragten Subunternehmern umfassend möglich.

Dazu gehört, dass alle Landesgesellschaften von DB Schenker Logistics einmal jährlich nach einem Standardverfahren die LKW-Flotte ihrer Subunternehmer prüfen. Im Fokus steht dabei die Euronorm-Klassifizierung. Je nach Prüfungsergebnis verpflichten die Landesgesellschaften ihre Subunternehmer zur Einhaltung ökologischer Standards. So verlangen knapp 20 Prozent der Landesgesellschaften von ihren Subunternehmern, dass ausschließlich LKW mit Euronorm 3 bis 5 Motoren zum Einsatz kommen. In letzter Konsequenz gelten Subunternehmer, die die Standards nicht umsetzen, nicht mehr als bevorzugte Vertragspartner.

Nicht nur im Landverkehr, auch im Bereich Luft- und Seefracht steht DB Schenker steht in engem Kontakt mit seinen „Preferred Carriern", den Partnerfluggesellschaften und -reedereien, um Möglichkeiten zur langfristigen CO2-Reduzierung zu erarbeiten und umzusetzen. So sollen beispielsweise in der Luftfracht bis 2020 im Vergleich zu 2006 25 Prozent der spezifischen CO2-Emissionen eingespart werden und in der Seefracht 15 Prozent. Im ersten Schritt fand im Oktober 2008 ein Umweltworkshop gemeinsam mit den Umweltmanagern der „Preferred Carrier" und den jeweiligen Produktmanagern für Luft- und Seefracht von DB Schenker statt. Ziel war vor allem der Austausch zu Themen wie Erfahrungen im Umweltmanagement, CO2-Berechnungsmethoden und Reduktionspotenziale. DB Schenker begleitet die Emissionsminderungsziele der „Preferred Carrier" mit einem jährlichen Monitoring der Emissionswerte und einer Abstimmung der Berechnungsmethoden. Darüber hinaus wird DB Schenker dieses Verfahren auf eine Vielzahl von Multitrade Carriern ausweiten bis hin zu Feeder-Carriern in Asien und Amerika.

Erstmals hat DB Schenker Logistics im März 2008 alle weltweiten CO2-Emissionen des Jahres 2007 sowohl für den Landverkehr, in der Luft- und Seefracht sowie für die Kontraktlogistik und alle betrieblichen Anlagen vorgelegt und 2009 für 2008 aktualisiert. Dieser Footprint schließt die Emissionen der beauftragten Subunternehmer mit ein. Das unabhängige Ökoinstitut Berlin hat den Footprint nach Norm ISO 14064 berechnet, die Berechnungen wurden von DeloitteCert validiert. Dies war die erste Zertifizierung dieser Art in der Transport- und Logistikbranche. Damit liegt erstmals eine gemeinsame Basis für die weitere ökologische Optimierung vor. Auf dieser Basis hat die DB auch die verkehrsträgerspezifischen Einzelziele im Rahmen des Konzern-Klimaschutzziels bis 2020 definiert. Diese lassen sich nur zusammen mit den Subunternehmern erreichen. Mit den wichtigsten Transportgesellschaften, die im Auftrag von DB Schenker Logistics fahren, werden konkrete Möglichkeiten zur langfristigen CO2-Reduzierung erarbeitet und umgesetzt – und zwar sowohl für den Landverkehr als auch für die Luft- und Seefracht. Dazu werden regelmäßig gemeinsame Workshops durchgeführt und die Partner in ihren Maßnahmen bestärkt. Vorbildliche Partner werden entsprechend bei der Auftragsvergabe bevorzugt berücksichtigt.

Energiesparendes Fahren auch für LKW-Fahrer der Subunternehmer

Im Landverkehr hat DB Schenker Logistics das Training der LKW-Fahrer im energiesparenden Fahren auch auf die Fahrer der Subunternehmer ausgeweitet. Bis 2014 sollen insgesamt 20.000 Fahrer in energiesparender Fahrweise geschult werden und ihre CO2- Einsparungen begleitend abgeschätzt werden.

Fairer Umgang mit Geschäftspartnern

Der DB-Konzern hat sich mit den „Konzerngrundsätzen Ethik“ (Verhaltenkodex/ Code of Conduct) weltweit zu einem fairen und verantwortungsbewussten Umgang mit Geschäftspartnern verpflichtet und beteiligt sich am UN Global Compact. Der DB-Konzern respektiert die Menschenrechte, ächtet Kinder- und Zwangsarbeit und duldet keine Diskriminierung von Personen. Er tritt für den Schutz dieser Rechte in allen seinen Geschäftseinheiten weltweit ein und erwartet dies ebenso von seinen Geschäftspartnern. Diese im Führungshandbuch des DB-Konzerns festgehaltenen Vorgaben/ Richtlinien sind für das Handeln der Verantwortlichen bei DB Schenker Logistics verbindlich. DB Schenker Logistics legt zudem größten Wert darauf, dass sich Subunternehmer streng an die Gesetze halten, die in dem jeweiligen Land gelten.

3.7 Sicherheit

Produktverantwortung und betriebliche Sicherheit

3.7.1 Sicherheitskultur

Sicherheit hat oberste Priorität

Hohe Sicherheitsstandards, zuverlässige Technik, gut geschultes Personal und ein effektives Sicherheitsmanagement – für die DB nimmt das Thema Sicherheit eine zentrale Rolle ein.

Die Zukunftsfähigkeit eines Verkehrsmittels hängt auch davon ab, wie sicher es ist. Das Unfallrisiko der Eisenbahn ist aufgrund der Sicherheitsvorteile der Schiene wie dem spurgeführten Verkehrsweg, der Leit- und Sicherungstechnik und der Professionalität aller am Bahnbetrieb Beteiligten um ein Vielfaches geringer als auf der Straße. Nach einer aktuellen Studie der Allianz pro Schiene ist das Risiko, tödlich zu verunglücken, im PKW um das 47-fache höher als im Zug. Das Verletzungsrisiko liegt auf der Straße sogar um den Faktor 90 höher. Der Sicherheitsvorteil der Schiene zeigt sich auch im Güterverkehr: Besonders gefährliche Güter dürfen in Deutschland grundsätzlich nur per Bahn oder Binnenschiff (und nicht per LKW) transportiert werden.

Auch volkswirtschaftlich gesehen macht ein sicherer Verkehr Sinn. Denn Unfallfolgekosten durch Rettungseinsätze, medizinische Versorgung, Arbeitsausfälle, Zerstörung von Sachwerten und Umweltschäden werden von der gesamten Gesellschaft getragen. Pro Jahr verursacht der Straßenverkehr in Deutschland externe Unfallkosten von über 40 Milliarden Euro. Laut einer Studie von INFRAS/IWW im Auftrag des internationalen Eisenbahnverbands UIC verursacht der PKW-Verkehr in Deutschland dabei über 40-mal höhere externe Unfallkosten als die Eisenbahn. Die Schiene als eines der sichersten Verkehrsmittel kostet die Gesellschaft weit weniger Geld.

Um das hohe Sicherheitsniveau des Bahnverkehrs zu erhalten, setzt der DB-Konzern auf ein spezifisches Sicherheitsmanagement:

- Das **hohe Sicherheitsniveau des Bahnbetriebs** wird konzernweit durch das umfassende Sicherheitsmanagementsystem, die Eisenbahnbetriebsleiterorganisation und die Konzernstelle „Safety" im Systemverbund Bahn erhalten und ausgebaut.
- Der sichere **Transport von gefährlichen Gütern** wird für die Schiene im Systemverbund Bahn und für die anderen Verkehrsträger in der Logistik weltweit durch das Risikomanagement bei DB Schenker Logistics erfolgreich gesteuert.
- Auch für Unfälle ist die DB durch ein professionelles **Notfallmanagement** gerüstet, das alle notwendigen Maßnahmen schnell ergreift oder mit zuständigen Rettungskräften koordiniert.
- Um die **Sicherheit der Kunden in Bahnhöfen und Zügen** kümmert sich DB Sicherheit („Security") mit qualifizierten Mitarbeitern.
- **An Bahnübergängen und Bahnanlagen** sorgt das Ressort Infrastruktur und Dienstleistungen durch technische Sicherung und Aufklärungsarbeit für einen Rückgang der Unfallzahlen.

3.7.2 Sicherheitsmanagement

Sicherheit auf höchster Managementebene verankert

Das Thema Sicherheit ist auf oberster Konzernebene installiert und wird mit einem umfassenden Management erfolgreich gesteuert.

Safety - Management für den sicheren Bahnbetrieb

Im Jahr 2000 wurde der Bereich Safety im Systemverbund Bahn auf Konzernebene eingerichtet, um im DB-Konzern mit seinen vielen Eisenbahnverkehrs- und -infrastrukturunternehmen eine einheitliche Sicherheitskultur zu etablieren und alle Sicherheitsfragen übergreifend und federführend zu bearbeiten. Die Zusammenarbeit der Konzernunternehmen wird in einem geschäftsfeldübergreifenden Konzernausschuss der Eisenbahnbetriebsleiter koordiniert. Außerdem werden die konzernweit geltenden Grundsätze für die Betriebssicherheit der gesamten Reise- und Transportkette in Abstimmung mit nationalen und internationalen Gremien, Verbänden und Projekten erarbeitet, denn nur im übergreifenden Kontext lassen sich sicherheitsrelevante Fragestellungen einheitlich regeln.

An der EU-Sicherheitsrichtlinie 2004/49/EG hat der Bereich Safety maßgeblich mitgewirkt und auf dieser Basis sein Sicherheitsmanagementsystem für Betriebssicherheit entwickelt, mit dem alle Vorkehrungen der DB in Prozessen festgeschrieben und zur Umsetzung gebracht werden.

- **Sicherheitsprogramm 2008**: Die langfristige und umfassende Planung der Betriebssicherheit der Deutschen Bahn umfasst verschiedene Komponenten. So wird neben dem übergeordneten Leitbild für Betriebssicherheit auch regelmäßig – alle fünf Jahre – ein Sicherheitsprogramm neu aufgelegt. In dieses fließen unter anderem aktuelle Aspekte aus der Sicherheitsforschung sowie die Ergebnisse aus den laufenden DB-internen Analysen ein. Nach 1997 und 2003 wurde im Jahr 2008 das dritte Programm dieser Art aufgesetzt. Sicherheitsmaßnahmen, die von aktueller Brisanz sind, kritische Entwicklungen aufgreifen oder umfangreiche Investitionen erfordern, finden Aufnahme in das Programm. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit den entsprechenden Unternehmensbereichen. In das aktuelle Sicherheitsprogramm 2008 wurden insgesamt 17 Maßnahmen aufgenommen. Wie bereits bei den früheren Sicherheitsprogrammen orientiert sich das Vorgehen für die Bewertung der Maßnahmen an Vorgaben des Bundesverkehrsministeriums. Im aktuellen Programm bilden Bahnübergänge einen Schwerpunkt. Ein weiterer Fokus liegt auf Bahnsteigen, auf denen die optische und akustische Reisendenwarnung weiter ausgebaut werden soll. Auch die frei zu haltenden Flächen auf Bahnsteigen sollen besser gekennzeichnet werden. Zudem sollen Gefahrenhinweise bei Bahnübergängen standardisiert werden.
- Regelmäßige **Sicherheits-Audits** garantieren einen stetigen Verbesserungsprozess. Dazu kommen Risikoabschätzungen zum Zusammenspiel von Technik, Organisation und menschlichen Handlungen im Eisenbahnbetrieb. Die „Ereignisdatenbank Safety" (EDS), in der alle Unfälle und gefährlichen Ereignisse im Eisenbahnbe-

trieb erfasst werden, dient für alle Beteiligten im DB-Konzern als gemeinsames Instrument zur Meldung und Berichterstattung dieser Ereignisse sowie deren Auswertung und Analyse. Der Konzernvorstand wird regelmäßig über den „Vorstandsausschuss für Sicherheit und Arbeitsschutz“ und mit dem jährlichen Sicherheitsbericht über die Entwicklung von Gefährlichen Ereignissen im Eisenbahnbetrieb und den daraus resultierenden Handlungsbedarf informiert.

Im spurgeführten System Bahn mit seinem umfassenden Sicherheitsnetz ist technisches Versagen heute weitgehend ausgeschlossen. Dem menschlichen Verhalten in der Wechselwirkung mit dem komplexen betrieblich-technischen System kommt daher umso mehr Aufmerksamkeit zu: Diese Einflussfaktoren werden in enger Zusammenarbeit mit dem Bereich „Mensch-Maschine-Schnittstelle“ der DB Systemtechnik im Systemverbund Bahn untersucht. Erste Aktivitäten, wie die Einrichtung einer zentralen Ansprechstelle für Triebfahrzeugführer zur Klärung wahrgenommener Gefahrensituationen und ein regelmäßiger Simulatortest für Lokführer, sind seit Jahren etabliert. Ebenso wichtig ist eine gelebte Sicherheitskultur. Sicherheit ist als Wert in den obersten Grundsätzen des Konzerns verankert. In Schulungen für Führungskräfte und das Betriebspersonal wird vermittelt, wie diese ihrer Mitverantwortung für die Sicherheit gerecht werden.

Mit diesem umfassenden Sicherheitsmanagement erfüllt die DB alle Verpflichtungen nach deutschem Recht, wie z.B. dem Allgemeinen Eisenbahngesetz (AEG), und erhält das hohe Sicherheitsniveau. So wahrt sie einen wichtigen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Verkehrsträgern.

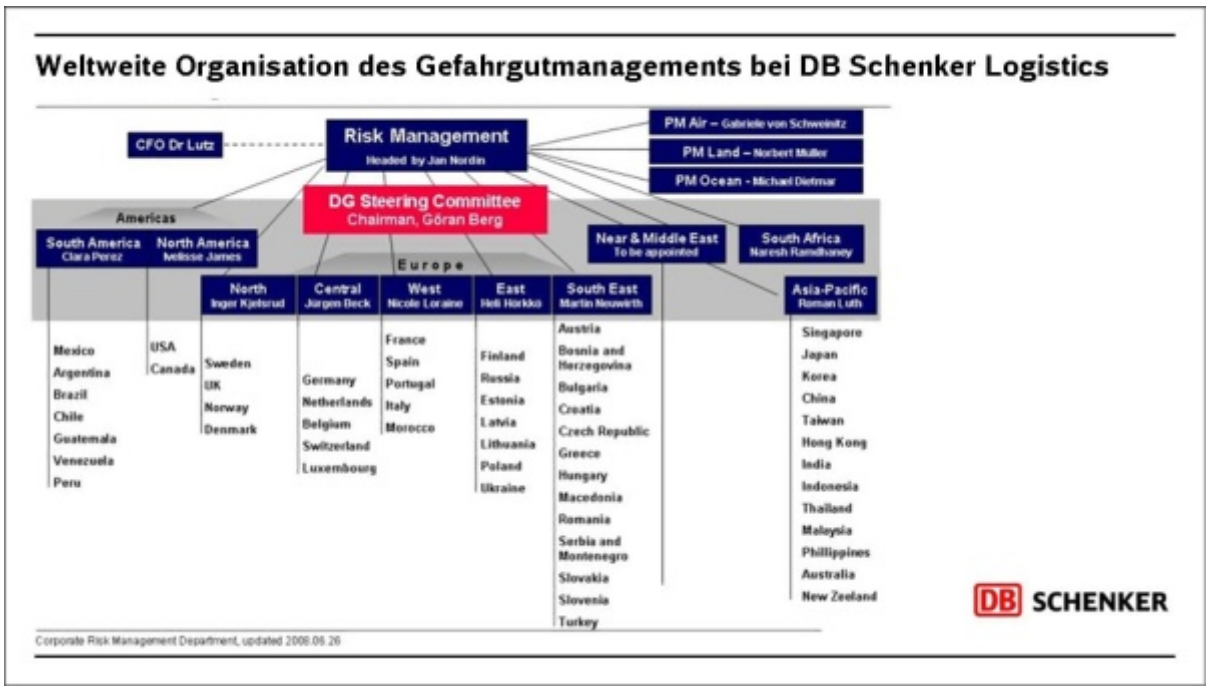
Sicherer Transport von Gütern - auf der Schiene und weltweit

Das Gefahrgutmanagement im Systemverbund Bahn entwickelt und überwacht die konzerninternen Grundsätze und Vorgaben zur Beförderung gefährlicher Güter auf der Schiene. Damit werden die umfangreichen nationalen und internationalen gesetzlichen Vorgaben im Sinne einer umfassenden Risikominimierung und „Responsible Care®“-Vorsorge bei allen Geschäftsprozessen berücksichtigt. Im Rahmen der Verbands- und Gremienarbeit wirkt das Gefahrgutmanagement der DB auch aktiv an der Fortentwicklung der Gefahrgutrechtsvorschriften auf nationaler und internationaler Ebene mit.

Die konzernweite Abstimmung findet im Konzernausschuss Gefahrgut statt. Sieben bei DB Schenker Rail Deutschland angesiedelte Gefahrgutbeauftragte überwachen und beraten die an der Beförderung gefährlicher Güter im Schienenverkehr beteiligten Konzernunternehmen bei der Wahrnehmung ihrer gefahrgutrechtlichen Verantwortung. Gemeinsam mit den Spezialisten vor Ort sorgen sie dafür, dass alle Vorschriften zuverlässig eingehalten werden. Alle Mitarbeiter, die an der Beförderung von Gefahrgut bei DB Schenker Rail in Europa beteiligt sind, werden nach den gesetzlichen Bestimmungen regelmäßig geschult.

DB Schenker Logistics verfügt über ein eigenes umfassendes Gefahrgutmanagement, das den Transport gefährlicher Güter per LKW, auf See und in der Luft weltweit steuert. Es ist Bestandteil des Risikomanagements, das direkt an den Vorstand der DB Schenker angebunden ist. Der Steuerkreis „Dangerous Goods“ mit den Gefahrgutverantwortlichen der einzelnen Regionen sowie der Bereiche See, Luft und Land, entwickelt seit 2002 Standards und Vorgaben für die Arbeitsabläufe weltweit unter Beachtung nationaler und internationaler Vorschriften. Eine Datenbank stellt die international geltenden Sicherheitsvorschriften für alle Verkehrsträger zur Verfügung. Audits in den Regionen identifizieren Schwachstellen unmittelbar und initiieren Verbesserungsmaßnahmen.

Alle Mitarbeiter, die mit Gefahrguttransporten zu tun haben, werden regelmäßig in diesen Standards geschult. Anfang 2009 etablierte DB Schenker zusätzlich ein globales Gefahrgut-e-Learning-Programm, das zurzeit in 19 Sprachen vorliegt, eine Erweiterung auf 23 Sprachen ist geplant. Damit hat jeder Mitarbeiter von DB Schenker Logistics in Europa die Möglichkeit, grundlegende Regelungen für Gefahrguttransporte kennenzulernen, und zwar in seiner Sprache. Die regionalen Gefahrgutverantwortlichen beraten und unterstützen zudem das zuständige Betriebspersonal vor Ort bei der Umsetzung.



Weltweite Organisation des Gefahrgutmanagements bei DB Schenker Logistics

Notfallmanagement - Die Gefahrenabwehr bei der Bahn

Trotz der hohen Sicherheit passieren auch bei der Bahn Unfälle. Die Zuständigkeit für Maßnahmen der Hilfe und Rettung liegt in diesen Ausnahmesituationen bei den kommunalen Feuerwehren, den Rettungsdiensten sowie weiteren Behörden und Organisationen. Sie werden unterstützt von den Notfallmanagern der DB. Diese sorgen beispielsweise für den Schutz der Einsatzkräfte am Unfallort und organisieren die erforderliche Notfalltechnik der Bahn. Darüber hinaus stellen die Notfall-Manager der DB auch die Reduzierung der Ereignisfolgen und die bestmögliche Vorbereitung für die Wiederaufnahme des Betriebs sicher.

Im Notfallmanagement auf Konzernebene werden die Vorgaben für das Notfallmanagement und den Brandschutz im DB-Konzern mit den beteiligten Konzernunternehmen erarbeitet, weiterentwickelt und umgesetzt. In ständiger Zusammenarbeit mit Behörden auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene sowie mit zahlreichen nationalen und internationalen Projekten und Gremien setzt die DB Maßstäbe, die durchaus international zur Anwendung kommen. Um Einsatzkräfte der Feuerwehr auf mögliche Einsätze mit Gefahrgut vorzubereiten, unterhält die DB einen besonderen „Ausbildungszug Gefahrgut“. Dieser Ausbildungszug wird kostenlos zur Verfügung gestellt, außerdem ist eine kostenfreie Anleitung durch erfahrene Ausbilder der DB möglich.

Security - Sicherheit in Zügen und an Bahnhöfen

Sicherheit ist ein wesentliches Element des Leistungsversprechens der DB an die Kunden. Anders als der Abflugbereich auf Flughäfen sind Bahnhöfe und Züge für jedermann frei zugänglich. Eine absolute Sicherheit ist im öffentlichen Personenverkehr nicht erreichbar, wenn er seine Funktion als offenes Verkehrssystem nicht verlieren soll. Aufgabe der Sicherheitsorganisation des DB-Konzerns ist es daher, die Gefahrenpotenziale zu verringern, das Restrisiko zu beherrschen und mögliche Folgewirkungen zu begrenzen. Das Tagesgeschäft der Konzernsicherheit wird allerdings vor allem durch die Alltagskriminalität wie zum Beispiel Vandalismus, Einbruch und Gepäckdiebstahl bestimmt. 2008 musste die DB rund 50 Millionen Euro aufwenden, um Vandalismusschäden in Zügen und an Bahnanlagen zu beseitigen. Rund 46.000 Delikte wurden bei den Behörden angezeigt.

Die Gewaltbereitschaft in unserer Gesellschaft ist ein wichtiges Thema, das sich auch bei der Bahn widerspiegelt. Etwa jeder zwölfte Mitarbeiter beim Fahr- und Bordservice wurde laut Gewerkschaftsangaben bereits Opfer von körperlichen Angriffen. Die Sicherheitslage ist angesichts der weltweiten Bedrohung durch Terrorismus komplexer geworden. Darauf hat die DB reagiert. Sie hat sich eine Sicherheitsarchitektur gegeben, die flexibles und schnelles Handeln bei Konfliktsituationen gewährleistet. Die Sicherheitsarchitektur besteht aus drei Säulen: gut ausgebildete DB-Mitarbeiter und qualifizierte Sicherheitskräfte, moderne technische Ausrüstung und eine enge Zusammenarbeit mit Sicherheitsbehörden, die kontinuierlich ausgebaut wird. Sicherheit hat für den DB-Konzern höchste

Priorität, deshalb werden die Sicherheitsaufgaben zentral gesteuert. Dazu wurden die operativen Sicherheitsaufgaben seit 2006 in der DB Sicherheit GmbH mit rund 2.500 eigenen Mitarbeitern sowie weiteren bis zu 1.000 Sicherheitskräften externer Dienstleister gebündelt. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig weitergebildet und sind qualifiziert für Deeskalation. Die zweite Säule ist der Einsatz von Videosystemen zur Prävention und zur Gefahrenabwehr. Die dritte Saule ist die Zusammenarbeit mit Behörden, unter anderem die Ordnungspartnerschaft mit der Bundespolizei.

Die DB Sicherheit macht sich auch stark für Prävention im Umfeld, insbesondere zu den Themen Verkehrssicherheitsberatung und Gewaltprävention. So unterstützt sie unter anderem die Projekte „Cool unterwegs“, „Sicher fair“ und „Fair und sicher unterwegs“, die sich vorrangig an Jugendliche und junge Erwachsene richten.

3.7.3 Sichere Bahn

Sicherheit für die Menschen

In Zügen, Bahnhöfen, an Bahnübergängen und ihren Bahnanlagen steht für die DB Sicherheit im Mittelpunkt.

Die Schiene ist das sicherste Verkehrsmittel. Dennoch ist jeder einzelne Unfall einer zu viel für die Deutsche Bahn. Kontinuierlich arbeiten Bahnexperten daran Systemabläufe, Bahntechnik und Abläufe noch sicherer zu machen.

Sicherer ICE-Verkehr

Am 9. Juli 2008 entgleiste im Kölner Hauptbahnhof ein ICE-3, nachdem eine Achse (Radsatzwelle) gebrochen war. Menschen kamen bei dem Unfall nicht zu Schaden. Weil die Sicherheit der Fahrgäste höchste Priorität hat, hat die DB in Abstimmung mit dem Eisenbahn-Bundesamt daraufhin alle ICE-Radsätze gleicher Bauart zusätzlichen Ultraschall-Überprüfungen unterzogen. Alle Untersuchungen waren ohne Befund hinsichtlich eventueller Rissbildungen. Die Untersuchungsintervalle wurden trotzdem erheblich verkürzt, die ICE-3-Flotte stand daher nur eingeschränkt zur Verfügung. Im Oktober wurde bei einem ICE-T bei einer routinemäßigen Untersuchung ebenfalls ein Riss an einer Radsatzwelle festgestellt. Die Radsatzwellen sind gemäß den zugrundeliegenden europäischen Normen für den sicheren Einsatz im Hochgeschwindigkeitsverkehr hergestellt. Da das Herstellerkonsortium jedoch keine weitergehenden Garantien geben konnte, hat die DB im Herbst 2008 nahezu die gesamte ICE-T-Flotte zu weiteren technischen Überprüfungen der Radsatzwellen vorübergehend aus dem Verkehr gezogen. Seitdem werden auch diese Achsen erheblich verkürzten Prüfintervallen unterzogen. Als zusätzliche Vorsichtsmaßnahme fahren die ICE-T-Züge ohne Neigetechnik.

Diese Maßnahmen waren für die Fahrgäste mit teilweise erheblichen Komforteinbußen durch reduzierte Sitzplatzkapazitäten im Ersatzzugverkehr und mit Fahrplaneinschränkungen verbunden. Zur effektiven Steigerung der Fahrzeugverfügbarkeit bei gleichzeitiger Beibehaltung der kürzeren Untersuchungszyklen hat die DB daraufhin elf neue Ultraschall-Prüfgeräte für mehr als drei Millionen Euro angeschafft und 135 zusätzliche Mitarbeiter dafür aufgebaut. Zum „kleinen“ Fahrplanwechsel im Juni 2009 ist die DB somit wieder in der Lage, ihren Kunden das gewohnte ICE-Fahrzeugangebot zur Verfügung zu stellen.

Sicherheit auf Bahnhöfen

Für die Sicherheit auf Bahnhöfen und in den Zügen arbeiten gut geschulte Mitarbeiter aus den Bereichen Sicherheit, Service und Sauberkeit eng verzahnt zusammen. So hat zum Beispiel die konsequente Umsetzung des Programms für Sicherheit, Sauberkeit und Service dazu geführt, dass Bahnhöfe heute im Vergleich zu anderen öffentlichen Orten zu den sichersten gehören. Aber die DB will auch das subjektive Sicherheitsempfinden ihrer Kunden weiter steigern. Auf mögliche Konfliktsituationen soll schnell und flexibel reagiert werden. Zudem kommt der Prävention angesichts der geänderten Sicherheitslage hohe Bedeutung zu. Gut ausgebildete Sicherheitsteams, eine enge Zusammenarbeit mit den polizeilichen Behörden auf Länder- und Bundesebene sowie der Einsatz moderner Videotechnik sollen Konfliktsituationen möglichst verhindern oder umgehend entschärfen. bereits im Ansatz verhindern. Für Reisende und Besucher der Bahnhöfe ist eine 24-Stunden-Hotline geschaltet. Zunehmend setzt die DB auch Kameras in Zügen und Bussen ein, um dem subjektive Sicherheitsgefühl ihrer Kunden zu entsprechen.

Sicherheit an Bahnübergängen und Bahnanlagen

An Bahnübergängen haben Schienenfahrzeuge stets Vorrang. Im Gegensatz zu Autos können sie nicht ausweichen und haben selbst bei niedrigen Geschwindigkeiten einen langen Bremsweg. Trotz vieler Warnsignale ereignen sich immer wieder Unfälle. 98 Prozent davon werden von Straßenverkehrsteilnehmern verursacht. Um ihre Bahnübergänge sicherer zu machen, investiert allein die DB jährlich rund 170 Millionen Euro. Alle ihre zum Netz gehörenden Bahnübergänge überprüft sie regelmäßig – die technisch gesicherten routinemäßig zweimal, die nicht technisch gesicherten dreimal pro Jahr.

Seit 1994 ist die Zahl der Bahnübergänge von 28.000 auf 18.050 reduziert worden. Viele Bahnübergänge hat die DB in den vergangenen Jahren durch Brücken oder Unterführungen ersetzt oder automatische Sicherungstechniken installiert. Um die Unfallzahlen auch an den verbleibenden Übergängen zu senken, betreibt die DB seit Jahren gemeinsam mit dem ADAC und dem Deutschen Verkehrssicherheitsrat intensive Aufklärungsarbeit. Dazu gehören Fernsehspots ebenso wie die Kampagne „Sicher drüber". Diese Gemeinschaftsaktion mit dem Allgemeine Deutsche Automobil-Club (ADAC) und dem Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) macht durch Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Informationsmaterialien der Kooperationspartner auf das richtige Verhalten an Bahnübergängen aufmerksam. Alle diese Maßnahmen haben Erfolg: Die Unfallzahlen an Bahnübergängen gehen seit Jahren zurück. Kam es 1996 bundesweit noch zu 563 Unfällen, verzeichnete die Statistik 2008 nur noch 207 Unfälle.

Besonders engagiert sich die DB in Projekten zur Aufklärung und Vorbeugung für Kinder und Jugendliche, die an Bahnanlagen spielen und dort aus Unkenntnis oder durch Missachtung der Verhaltensregeln einem hohen Unfallrisiko ausgesetzt sind. Hierzu wurde durch die DB Sicherheit in enger Zusammenarbeit mit DB Job Service im Jahr 2008 bundesweit ein Projekt „Schulprävention" auf den Weg gebracht, das sich seither in der Praxis bewährt. Um auf die Gefahren aufmerksam zu machen, klärt die DB auch mit der „Stiftung Lesen" Schüler unter dem Motto „Bahnanlagen sind kein Abenteuerspielplatz" über das richtige Verhalten an Bahnanlagen auf. Dazu gehört auch der 2005 entstandene Zeichentrickfilm „Olis Chance", der Kindern vor Augen führt, wie gefährlich Bahnanlagen sind. Der Film wurde mit mehreren Preisen ausgezeichnet, unter anderem bei den Trickfilmfestspielen in Stuttgart und Seoul (Südkorea) jeweils als bester Kinderfilm.

3.7.4 Gefahrguttransporte

Sicher ans Ziel – das gilt auch für gefährliche Güter

Der Transport giftiger, brennbarer oder explosiver Fracht verlangt ein Höchstmaß an Verantwortungsbewusstsein. Aus diesem Grund verlangt der Gesetzgeber in Deutschland, dass besonders gefährliche Güter auf der sicheren Schiene transportiert werden.

Mineralölprodukte, Chemikalien, aber auch gefährliche Abfälle gehören in einer Industriegesellschaft zum Alltag. Umso wichtiger ist der sichere Umgang mit diesen Stoffen, von denen aufgrund ihrer physikalischen oder chemischen Eigenschaften Gefahren für Mensch und Natur ausgehen können. Ihr Transport unterliegt einer Fülle von Vorschriften und Überwachungsmaßnahmen.

Fast jede siebte Tonne auf der Schiene in Deutschland ist Gefahrgut

Bei Gefahrguttransporten spielt die hohe Verkehrssicherheit der Schiene eine bedeutende Rolle. Schon seit 1970 verlangt der Gesetzgeber, dass besonders gefährliche Güter ab einer bestimmten Menge nicht mit dem LKW, sondern aufgrund des geringeren Unfallrisikos mit Bahn oder Binnenschiff transportiert werden müssen.

Für DB Schenker Rail ist die Beförderungen dieser Güter ein wichtiges Marktsegment. Dafür werden für die Kunden maßgeschneiderte Angebote entwickelt, die die „Responsible Care®"-Programme der beauftragenden Chemieunternehmen ergänzen. 2008 transportierten die DB-Schenker-Güterzüge über 35 Millionen Tonnen Gefahrgut. Damit ist fast jede siebte Tonne Fracht, die DB Schenker Rail Deutschland befördert, Gefahrgut.

Dass es bei den Transporten auf der Schiene selten zu Unfällen kommt, gewährleistet das Gefahrgutmanagement der DB. Bei jeder Gefahrgutsendung werden bei der Annahme vom Kunden Einzelprüfungen statt der gesetzlich vorgeschriebenen repräsentativen Stichproben durchgeführt. Hierzu steht unter anderem eine zentrale Gefahrgutdatenbank zur Verfügung. Ein spezielles Qualitätssicherungssystem garantiert dabei den gleichblei-

bend hohen Sicherheits- und Qualitätsstandard. Darüber hinaus erfolgt für besonders kritische Transporte eine zentrale Laufwegüberwachung. Zahlreiche interne Vorschriften und Überwachungsmaßnahmen, die die rechtlichen Regelungen ergänzen, tragen wesentlich zur Sicherheit bei, ebenso wie die Umsetzung durch geschulte Mitarbeiter.

Dangerous Goods - Sicherheitsstandards für gefährliche Güter weltweit

Die hohen Sicherheitsstandards gelten für jeden Transport von Gefahrgütern durch DB Schenker – auch per LKW, Schiff oder Flugzeug. Und auch hier wird jede Gefahrgutsendung überprüft und besonders kritische Transporte während der gesamten Fahrt zentral überwacht. In integrierten Logistikkonzepten werden die „Responsible Care®"-Prinzipien der chemischen Industrie umgesetzt. Seine Kompetenz setzt DB Schenker Logistics auch dafür ein, an 17 Standorten in Europa Chemikalien für seine Kunden unter Einhaltung der umfangreichen Vorschriften zu lagern.

4 UNSERE MITARBEITER

Erfolgsfaktor Mitarbeiter

Ein bedeutender Erfolgsfaktor der DB sind ihre Mitarbeiter. Besonderes Augenmerk legt das Unternehmen auf Strategien zum Umgang mit Vielfalt, langfristig wirkende Gesundheitspolitik und lebenslanges Lernen.

4.1 Strategie
Nachhaltige Personalstrategie

4.1.1 Personalstrategie
Motivierte Mitarbeiter für langfristigen Erfolg

Die wichtigste Ressource des DB-Konzerns sind seine Mitarbeiter. 2008 hat die DB vier strategische Schwerpunkte definiert, um die Herausforderungen der kommenden Jahre gemeinsam mit den Mitarbeitern zu meistern.

Die wichtigste Ressource zur Umsetzung der Unternehmensziele sind die weltweit rund 252.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen 75 Prozent in Deutschland arbeiten. Diese Arbeitsplätze zu sichern, sie attraktiv und familienfreundlich zu gestalten, die Vielfalt der Belegschaft zu fördern, sind zentrale Anliegen des Unternehmens. Denn jede einzelne Mitarbeiterin, jeder einzelne Mitarbeiter trägt mit seiner Individualität zum Erfolg des Unternehmens bei. Gleichzeitig unterstützt die DB ihre Mitarbeiter bei der Vorbereitung auf die Herausforderungen der Zukunft. Der DB-Konzern nimmt damit seine unternehmerische Sozialverantwortung als wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltigen gesellschaftlichen Entwicklung umfassend wahr. Alle verfolgen bei der Bahn ein gemeinsames Interesse: Der wirtschaftliche Erfolg des DB-Konzerns hängt von der Zufriedenheit der Kunden aber auch gleichzeitig von der Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab.

Die Personalstrategie des DB Konzerns hat für die Arbeit im Berichtszeitraum vier wesentliche strategische Schwerpunkte definiert: Steigerung der Identifikation der Mitarbeiter mit dem Konzern, die Vorbereitung und Unterstützung der Mitarbeiter bei der Internationalisierung des Konzerns, der Umgang mit dem demografischen Wandel sowie ein geschäfts- und zukunftsorientiertes Personalmanagement. In insgesamt sechs aktiven Human-Resources-Initiativen wird die Personalstrategie umgesetzt. Das Diversity-Management hat dabei eine übergreifende Rolle, indem es die Individualität der Mitarbeiter durch zielgruppenspezifische Maßnahmen in allen Initiativen berücksichtigt. Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im Juni 2008 hat der Konzern öffentlich dokumentiert, dass alle Menschen ungeachtet ihrer Nationalität, Hautfarbe, Religion und sexueller Orientierung dem Unternehmen willkommen sind – als Mitarbeiter und als Kunden. Der DB Konzern hat sich damit verpflichtet, eine von Toleranz und Wertschätzung geprägte Unternehmenskultur zu leben. In Konfliktfällen vermitteln und beraten eine Ombudsfrau sowie die Diversity-Beauftragte Mitarbeiter und Führungskräfte.

Die Ergebnisse der vielfältigen Initiativen tragen Früchte. Im Arbeitgeberranking „Top-Arbeitgeber 2009“ in Deutschland belegte die DB Platz einen vorderen Platz unter den mehr als 100 Firmen. Bewertet wurden dabei unter anderem Jobsicherheit, Vergütung, Work-Life-Balance, Entwicklungsmöglichkeiten, Unternehmenskultur und Unternehmensimage.

Steigerung der Identifikation als Grundlage für Motivation und Leistungsbereitschaft

Nur wenn sich alle 252.000 Beschäftigten der DB mit ihrem Unternehmen identifizieren, wird dieses langfristig im Wettbewerb erfolgreich sein. Die fünf Werte des Konzernleitbilds - Kundenorientierung, Wirtschaftlichkeit, Fortschritt, Partnerschaft und Verantwortung - bilden die Grundlage für eine verbindende Kultur in einem sich wandelnden Unternehmen. Der DB-Konzern stärkt zudem eine Unternehmenskultur, die offen ist für soziale Vielfalt und unterschiedliche Lebensstile. Mit der Initiative „Wir sind DB“, die 2007 gestartet wurde, wird die Identifikation aller Mitarbeiter auf dieser Basis entwickelt und gestärkt. In Workshops diskutieren Führungskräfte und Mitarbei-

ter dazu gemeinsam die Werte des Konzernleitbildes und konkretisieren sie für die Umsetzung im Arbeitsalltag. Seit 2008 wirbt der Konzern in Stellenanzeigen ausschließlich mit Fotos eigener Mitarbeiter aus allen Bereichen des Konzerns um neue Arbeitskräfte.

Sicherung des Kerngeschäfts durch Internationalisierung

Als eines der weltweit führenden Mobilitäts- und Logistikunternehmen ist der DB-Konzern in über 130 Ländern aktiv, fast jeder vierte Mitarbeiter arbeitet inzwischen im Ausland. In Zukunft wird der Personalbedarf für internationale Einsätze steigen und die Entsendung von Mitarbeitern und Führungskräften ins Ausland zunehmen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, hat die DB die Initiative „Internationale Personalentwicklung" ins Leben gerufen, die zum Ziel hat, Mitarbeiter aus ausländischen Tochtergesellschaften systematisch in die Gesamtpersonalentwicklung des Konzerns zu integrieren. Gleichzeitig bereitet sie Beschäftigte aus Deutschland auf ihre Aufgaben im Ausland vor. Mit der Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen wird die Kommunikation und die weltweite Vernetzung zwischen den Führungskräften verstärkt und so die Integration der Auslandstöchter gefördert. Zudem hat die DB für die gezielte Rekrutierung qualifizierter Hochschulabsolventen internationale Austauschprogramme weiterentwickelt und Kooperationsprogramme mit renommierten Universitäten wie etwa dem Massachusetts Institute of Technology (MIT) oder der Stanford University ausgebaut. Auch die Qualifikation von Mitarbeitern in Fremdsprachen und interkultureller Kompetenz spielt eine große Rolle. Das neue Portal „DB PortaLingua" motiviert zum Sprachenlernen und schafft Transparenz über externe und interne Angebote.

Demografischer Wandel - Lebenslanges Lernen, Gesunderhaltung und Nachwuchssicherung

Die Auswirkungen einer älter werdenden Bevölkerung sind bereits heute am Arbeitsmarkt und an der Altersstruktur der DB-Belegschaft erkennbar. Diese Entwicklung, aber auch die zunehmende Flexibilisierung der Erwerbsbiografien stellen an die Nachwuchsgewinnung, den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit sowie an das systematische Gesundheits- und Qualifizierungsmanagement neue Anforderungen. Der DB-Konzern engagiert sich noch stärker um die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter, zum Beispiel über Angebote für lebenslanges Lernen oder die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu erhalten. Dabei ist der neue „Demografiemonitor" eine wichtige Orientierungshilfe. Er dient konzernweit als Frühwarnsystem, um rechtzeitig Gegenmaßnahmen einleiten zu können. Grundlage sind kontinuierlich erhobene Daten zur Nachfolgesicherung, Unternehmenszugehörigkeit, Gesundheit und Altersstruktur von zentralen Tätigkeitsgruppen.

- **Gesundheits- und Qualifizierungsmanagement**: Mit einer langfristig wirksamen Gesundheitspolitik und dem Engagement für lebenslanges Lernen rüstet sich der Konzern für den demografischen Wandel und bietet gleichzeitig seinen Mitarbeitern Perspektiven für die Zukunft. Dafür bietet er zielgruppenspezifische Programme zur physischen und psychischen Fitness an oder nutzt das Know-how älterer Mitarbeiter. Die Initiative „Erfahrung DB" fördert mit Qualifizierungsprogrammen und der Neugestaltung eines lebensphasenorientierten Mitarbeitergesprächs die Beschäftigungsfähigkeit. (Folgt ausführlicher weiter unten)
- **Nutzung des konzernweiten Arbeitsmarktes**: Mit dem Konzernarbeitsmarkt verfügt die DB AG über ein wirksames Instrument, um Mitarbeitern, deren Beschäftigung wegfällt, innerhalb des Unternehmens neue berufliche Perspektiven zu eröffnen. Dadurch kann die DB ihren Personalbedarf den Anforderungen der Märkte und technischen Innovationen anpassen – und zugleich ihren Mitarbeitern sichere Arbeitsplätze bieten.
- **Interne Entwicklung von Fach- und Führungskräften**: Der DB-Konzern setzt auf die interne Entwicklung von Fach- und Führungskräften. Im konzernweiten, jährlich stattfindenden Management-Planungs-Prozess (MPP) erfolgt die Identifizierung, Auswahl, Entwicklung und Positionierung der Führungskräfte. Dabei werden die im Unternehmen vorhandenen Potenziale für weiterführende Managementaufgaben identifiziert, eine nachhaltige Entwicklung der Führungskräfte gesichert sowie den Führungskräften durch eine systematische Karriere- und Nachfolgeplanung Perspektiven im Unternehmen eröffnet. So können 90 Prozent der Führungspositionen der DB mit qualifizierten Mitarbeitern aus den eigenen Reihen besetzt werden. Damit motiviert der Konzern Fach- und Führungskräfte und bindet sie nachhaltig an das Unternehmen.
- **Systematische Führungskräfte- und Mitarbeiterqualifizierung:** Die Entwicklung des DB-Konzerns erfordert auch eine kontinuierliche Prüfung und Weiterentwicklung von Organisationen und Prozessen durch ein umfassendes Veränderungsmanagement. Zukunftsfähigkeit bedeutet vor allem Bildung. Über attraktive Bildungsangebote können nicht nur Kompetenzen, sondern auch Engagement, Leistungsbereitschaft und die Bindung an das Unternehmen maßgeblich gesteigert werden. Mit ihrer innovativen Programm-, Dialog- und Lernarchitektur

bieten DB Training und DB Akademie individuelle und kollektive Qualifizierungsprogramme für alle Zielgruppen – von den Auszubildenden bis zu den Top-Führungskräften. Zugleich tragen sie wesentlich zur ressort- und geschäftsfeldübergreifenden Netzwerkbildung im DB-Konzern bei.

- **Umfassende Ausbildungsangebote für junge Menschen**: 2008 haben rund 2.800 Jugendliche ihre Ausbildung in einem von über 25 Ausbildungsberufen des DB-Konzerns begonnen. Weitere 250 Jugendliche haben darüber hinaus bei der DB ein duales Studium aufgenommen. Mehr als 60.000 Bewerbungen, die jedes Jahr bei der DB eingehen, unterstreichen die Attraktivität und hohe Qualität der Ausbildung im Konzern. Angesichts der demografischen Entwicklung muss auch die DB in der Rekrutierung von Nachwuchskräften neue Wege gehen. Hier setzt die Initiative „Übergangsmanagement Schule und Beruf“ an, die Jugendliche beim Einstieg in die Berufswelt unterstützt. Kernstück der Initiative sind die bundesweiten Schulkooperationen der DB mit derzeit mehr als 170 Partnerschulen. Ziel ist es, unter anderem durch Betriebsbesichtigungen, Schülerpraktika, Bewerbertrainings, IT-Fitnesstests oder auch den regelmäßigen Austausch mit Lehrern sowohl die individuelle Berufsorientierung von Jugendlichen zu stärken als auch frühzeitig Fachkräftenachwuchs an das Unternehmen zu binden.
- **Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie**: Mit der Initiative „Beruf und Familie“ steigert die DB ihre Attraktivität als moderner Arbeitgeber im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur in den Führungsgrundsätzen der DB verankert, sondern auch Inhalt einer freiwilliger Konzernbetriebsvereinbarung. So fördert die DB den beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten und unterstützt Familien durch kostenlose Serviceangebote. Davon profitieren nicht nur Frauen. Deren Anteil liegt im Kernbereich Schiene - obwohl eine traditionell männerdominierte Branche - bei 20 Prozent, in Führungspositionen bei 15 Prozent. Zudem engagiert sich die DB in externen Netzwerken, wie zum Beispiel der Impulsgruppe „Allianz für die Familie“. Diese Impulsgruppe hatte im Oktober 2006 eine Vereinbarung mit dem Bundesfamilienministerium für eine familienbewusste Arbeitswelt unterzeichnet.

Gemeinsame Sicherung von Arbeitsplätzen und Wettbewerbsfähigkeit

Mit dem Beschäftigungsbündnis in Deutschland sichern Management und Arbeitnehmervertreter gemeinsam den Erhalt von Arbeitsplätzen und die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns. Dabei haben die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten einen hohen Stellenwert. Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit haben Management und Mitarbeiter den DB-Konzern seit der Bahnreform konsequent weiterentwickelt und weltweit zukunftsfähig gemacht.

4.1.2 Ziele und Programm

Zehn Initiativen zur Umsetzung der Personalstrategie

Um sich als moderner, sozial verantwortungsbewusster und zukunftsfähiger Arbeitgeber zu positionieren, hat die DB seit 2007 zehn Human-Resources-Initiativen aufgelegt.

Die Initiativen, ihre Ergebnisse und die weitere Umsetzung im Einzelnen:

Wir sind DB

- **Ziel**: Die Mitarbeiter sollen sich mit Hilfe der Initiative stärker mit dem Unternehmen identifizieren. Die bereichsübergreifende Zusammenarbeit soll gefördert und das Selbstverständnis der Mitarbeiter als Repräsentanten der DB gestärkt werden.
- **Durchgeführte Maßnahmen**: Es wurden zahlreiche Workshops innerhalb der Unternehmensbereiche durchgeführt. Konzernweit wurde ein Wettbewerb „Die DB sucht ihre Superstars“ und ein Kreativwettbewerb für Mitarbeiterkinder ausgeschrieben. Durch „DB Faces“ werden Mitarbeiter als Werbeträger für den Konzern in Stellenanzeigen und Personalmarketing verwendet. Die Initiative informiert inzwischen über die DB-Onlinemedien.
- **Weitere Umsetzung**: Die beteiligten Bereiche führen die Maßnahmen in Eigenverantwortung weiter, die Projektinhalte werden vom Konzern gesteuert.

Internationale Personalentwicklung

- **Ziel**: Die im Ausland tätigen internationalen Führungskräfte des DB-Konzerns sollen zukünftig noch stärker in die Personalentwicklung einbezogen werden. Zudem sollen Mitarbeiter der DB für internationale Einsätze ausgewählt und vorbereitet werden.
- **Durchgeführte Maßnahmen**: Internationalen Führungskräften und Potenzialträgern wurde der Zugang zu konzernweiten Entwicklungsmaßnahmen ermöglicht. Mit der Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen wurde die weltweite Vernetzung zwischen den Führungskräften verstärkt. Sprachprogramme für Mitarbeiter und Führungskräfte werden von DB Akademie und DB Training bedarfsgerecht angeboten, und seit Januar 2009 schafft das „DB Portal Lingua“ Transparenz über die Angebote.
- **Weitere Umsetzung**: Für die Auswahl von Mitarbeitern für einen internationalen Einsatz werden die Instrumente zur Identifizierung von offenen Stellen und der Auswahl von geeigneten Mitarbeitern weiterentwickelt. Zudem soll die DB Akademie als weltweites Instrument für Entwicklung und Dialog der Führungskräfte im DB-Konzern etabliert werden.

Erfahrung DB

- **Ziel**: Ziel der HR-Initiative „Erfahrung DB“ ist es, Beschäftigungsfähigkeit und Einsatzmöglichkeiten älterer Mitarbeiter zu fördern und ihnen auch neue Perspektiven in späteren beruflichen Lebensphasen aufzuzeigen sowie gleichzeitig den Wissenstransfer im Unternehmen zu gestalten.
- **Durchgeführte Maßnahmen**: Die HR-Initiative „Erfahrung DB“ leistet mit neuen Instrumenten, wie z.B. Qualifizierungsprogrammen und der Neugestaltung eines lebensphasenorientierten Mitarbeitergespräches einen wichtigen Beitrag. Zugleich soll der Wissenstransfer mittels eines Kurz-Handbuches für betriebliche Führungskräfte unterstützt werden. Damit wird verhindert, dass wertvolles Wissen und Erfahrungswerte ausscheidender Mitarbeiter dem DB-Konzern verloren gehen.
- **Weitere Umsetzung**: Die Nutzung der neuen Instrumente liegt in der Verantwortung der Mitarbeiter und Führungskräfte des Unternehmens. Integraler Bestandteil der Initiative ist die Begleitung des mentalen Wandels durch eine Vielzahl von Kommunikationsaktivitäten im Unternehmen.

Beschäftigungschancen im demografischen Wandel

- **Ziel**: Mit dieser Initiative soll die körperliche und intellektuelle Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter während des gesamten Berufslebens gesichert werden.
- **Durchgeführte Maßnahmen**: Die DB entwickelte als Frühwarnsystem einen Demografiemonitor, der die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur verdeutlicht. Zusätzlich wurde die „DB-Gesundheitswelt“ etabliert, um die Mitarbeiter in ihrer Eigenverantwortung für Gesundheit zu unterstützen und sie zu einer gesundheitsbewussten Lebensweise zu motivieren.
- **Weitere Umsetzung**: Teilprojekte und Programme werden künftig in der Regelorganisation umgesetzt. Ein Steuerkreis „Demografie“ zur Bündelung der Maßnahmen und zur Erfolgskontrolle sowie zur Neuausrichtung und Anpassung an aktuelle Entwicklungen wird eingeführt.

Übergangsmanagement Schule und Beruf

- **Ziel**: Die DB will sich als interessanter Arbeitgeber schon an den Schulen präsentieren, um damit frühzeitig potentiellen Fachkräftenachwuchs auf sich aufmerksam zu machen.
- **Durchgeführte Maßnahmen**: Der Konzern kooperiert deutschlandweit mit mehr als 170 Schulen, an denen er die Ausbildungsberufe der DB vorstellt, Schülerpraktika vermittelt sowie Bewerbertrainings und Lehrerqualifizierungen durchführt.
- **Weitere Umsetzung**: Die Deutsche Bahn wird ihr Engagement im Bereich Schulkooperationen weiter ausbauen. Mit der Etablierung von regionalen Netzwerken der DB Schulpaten wird die Qualität und Nachhaltigkeit der Schulkooperationen gefördert. Zukünftig wird es verstärkt darum gehen, die Schulkooperationen auch als eine Säule im Recruiting-Prozess in den Regionen zu verstetigen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- **Ziel**: Als modernes Unternehmen will die DB zukunftsweisende Modelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen. Davon profitieren Mitarbeiter und Konzern gleichermaßen, denn Folge der Maßnahmen sind

zufriedenere Mitarbeiter und damit eine geringere Fluktuation, weniger krankheitsbedingte Ausfälle und eine höhere Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter.

- **Durchgeführte Maßnahmen**: Der Konzern etablierte zahlreiche Workshops zur Arbeitszeitflexibilisierung; außerdem schloss die DB einen neuen Vertrag mit der Arbeiterwohlfahrt, welche die Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung und der Pflege von Familienangehörigen unterstützt. Zudem nahm die DB erfolgreich am Audit der Hertie-Stiftung für den DB Job-Service teil.
- **Weitere Umsetzung**: Das Projekt soll in Kürze in die Regelorganisation überführt werden, überdies ist eine Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung geplant.

Kommunikation Privatisierung

- **Ziel**: Die Initiative hatte zum Ziel sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter über den Börsengang zu informieren.
- **Durchgeführte Maßnahmen**: Die Kommunikation des Börsengangs erfolgte über Artikel in den internen Mitarbeitermedien und Filmbeiträgen im Intranet, zudem wurden Diskussionsforen und eine Roadshow initiiert.
- **Weitere Umsetzung**: Die Teilprivatisierung ist zunächst aufgeschoben.

Einführung betriebliche Führungskräfte

- **Ziel**: Ziel ist, die 2006 erstmalig identifizierten betrieblichen Führungskräfte (BFK) in ihrer Rolle zu stärken. Dabei sollen die BFK intensiver in die Kommunikation von Konzern und Geschäftsfeldern einbezogen werden.
- **Durchgeführte Maßnahmen**: Es wurden Zielvereinbarungssysteme und neue Vergütungsregelungen sowie spezielle Qualifizierungsmaßnahmen eingeführt. Durch die Initiative wurde ein neues Verfahren zur Kompetenzeinschätzung entwickelt.
- **Weitere Umsetzung**: Es werden derzeit Dialogformate entwickelt, die eine zielgerichtete Kommunikation zwischen BFK und Mitarbeitern sicherstellen sollen. Das Verfahren zur Kompetenzeinschätzung soll deutschlandweit eingeführt werden.

Q+ Bildung

- **Ziel**: Mit Hilfe der Initiative sollte eine höhere Transparenz bei Bildungsleistungen erreicht werden, die Messbarkeit und Vergleichbarkeit von Qualifizierungsprozessen, interne Benchmarks und Best-Practice-Ansätze sollten ermittelt werden.
- **Durchgeführte Maßnahmen**: In der Umsetzung wurden Kennzahlen zur Steuerung von Bildungsleistungen und -kosten ermittelt und Leitlinien sowie Mindeststandards für Bildungsleistungen und Trainerprofile definiert.
- **Weitere Umsetzung**: Das Projekt ist abgeschlossen, die weitere Umsetzung erfolgt in der Regelorganisation.

Zukunftsorientiertes Personalmanagement

- **Ziel**: Eine der tragenden Säulen für den Erfolg und die weltweite Ausweitung des DB-Konzerns ist die konsequente wirtschaftliche Ausrichtung des Personalmanagements. In diesem Zusammenhang wurden zur Entlastung der Personaler vor Ort regionale Service Center Personalbetreuung geschaffen und standardisierte Prozesse eingeführt. Damit konnte die Qualität der Personalarbeit gesteigert und zugleich sichtbarer gemacht werden
- **Durchgeführte Maßnahmen**: Die Aufgabenverteilung zwischen den Personalern vor Ort und den zunächst sieben Service Center Personalbetreuung wurden optimiert. Das vergrößert die Spielräume zur individuellen Mitarbeiterbetreuung.
- **Weitere Umsetzung**: In einem Nachfolgeprojekt sollen die Wertbeiträge des Personalmanagements gemessen werden.

4.1.3 Internationalisierung

Internationalisierung fördern

Der DB-Konzern hat sich in den letzten Jahren zu einem der führenden globalen Mobilitäts- und Logistikunternehmen entwickelt und bereitet seine Mitarbeiter auf die Herausforderungen eines internationalen Einsatzes vor.

Der DB-Konzern ist in über 130 Ländern auf allen Kontinenten tätig. Durch die Integration neuer Unternehmen, wie beispielsweise Schenker, BAX Global oder EWS, sowie die verstärkte Liberalisierung innerhalb der EU konnte der DB-Konzern neue Märkte erschließen.

Projekte und Maßnahmen der Internationalisierung im Personalbereich

- **SCHENKERimpact**: Mitarbeiter können mit einer Rückkehrgarantie in ihren bisherigen Aufgabenbereich für drei bis sechs Monate ins Ausland gehen. Im Idealfall kommt es dabei sogar zu einem sogenannten 1:1-Austausch, bei dem ein Kollege aus dem betreffenden Land im direkten Gegenzug für den betreffenden Mitarbeiter nach Deutschland kommt. Persönliche Kontakte fördern dabei das Verständnis für interkulturelle Differenzen ebenso wie für unternehmensspezifische Unterschiede – und sie erleichtern die Integration von neuen Unternehmen in den DB-Konzern.
- **Auslandsaufenthalt mit Job Rotation Programm**: Mitarbeiter können das zwei- bis dreijährige Job Rotation Programm mit einem zwölfmonatigen Auslandseinsatz kombinieren. Die Deutsche Bahn sucht für die Teilnehmer eine ihren Qualifikationen entsprechende Position in anderen Ländern. Feste Plätze gibt es unter anderem in Australien, Neuseeland und den USA. Nach Absprache ist jedoch auch ein Einsatz in allen anderen Ländern möglich.
- **Traineeprogramme mit internationalen Stationen**: Seit Anfang 2007 können im Rahmen der Traineeprogramme der Deutschen Bahn Stationen im Ausland absolviert werden. Neben verschiedenen Stationen im Unternehmen kann eine international ausgerichtete Nachwuchsführungskraft während der einjährigen Traineephase auch eine mehrmonatige Auslandsstation absolvieren. Angepasst an ihre zukünftige Tätigkeit kann sie so die internationale Aufstellung des DB-Konzerns kennenlernen und länderübergreifende Kontakte knüpfen.
- **Kooperation mit internationalen Hochschulen**: Kooperationen z.B. mit der Stanford University und dem Massachusetts Institute of Technology (MIT) fördern den Austausch zwischen Mitarbeitern der Deutschen Bahn und Studenten der amerikanischen Elitehochschulen. So haben einige Mitarbeiter die Möglichkeit, am MIT als Business Visitor zu forschen.

Internationales Recruiting und internationales Praktikantenprogramm

Um den Bedarf an international erfahrenen Mitarbeitern und Nachwuchskräften zu decken, rekrutiert die Deutsche Bahn seit 2006 auch im Ausland Bewerber für den deutschen Arbeitsmarkt. Seit 2006 ermöglicht der DB-Konzern Studenten von Spitzen-Universitäten weltweit ein Praktikum in Deutschland. Das internationale Praktikantenprogramm ist für Studenten und Mitarbeiter gleichermaßen von Vorteil. Den Praktikanten wird einerseits ein interessanter Einblick in die unterschiedlichsten Geschäftsfelder des DB-Konzerns geboten. Andererseits können die Mitarbeiter von anderen Kulturen lernen. Langfristiges Ziel ist es, alle Bereiche des DB-Konzerns durch Beschäftigung von Fachkräften aus aller Welt noch internationaler auszurichten und diese auch langfristig an das Unternehmen zu binden. 2008 wurden über 30 internationale Praktikanten beschäftigt.

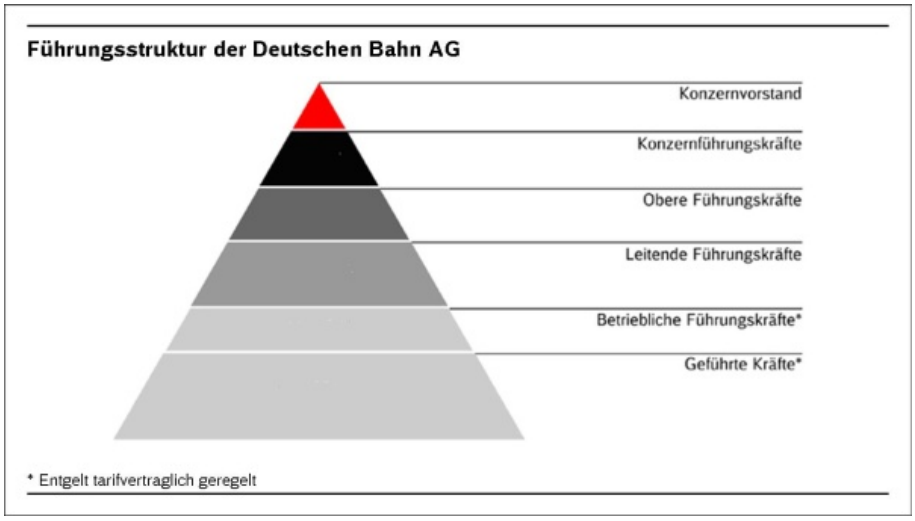
Internationale Entwicklung und Qualifizierung

Erfolge auf den Weltmärkten setzen eine Internationalisierung des DB-Konzerns voraus, deren Erfolg maßgeblich auf der Entwicklung und Qualifizierung von Mitarbeitern und Führungskräften basiert.

- **Internationale Potenziale identifizieren und fördern**: Der zunehmenden Internationalisierung des DB-Konzerns entsprechend sollen zukünftig die internationalen Führungskräfte des Konzerns im Ausland noch stärker in die Führungskräftesystematik eingebunden werden. Die Einführung des Managementplanungsprozesses (MPP) in den Auslandsgesellschaften von Schenker in 2007 stellt einen ersten Schritt dar, dem mittelfristig der Großteil der anderen Auslandsgesellschaften des DB-Konzerns folgen wird. Dies ermöglicht Führungskräften und Potenzialträgern künftig den Zugang zu konzernweiten Entwicklungsmaßnahmen. Im Inland

geht es zum einen darum, verstärkt geeignete Mitarbeiter für einen Einsatz im internationalen Geschäft zu finden, zum anderen um deren zielgerichtete und individuelle Vorbereitung auf den internationalen Einsatz.

- **Internationale Dialogveranstaltungen**: Um die Integration der Auslandsgesellschaften und zukünftige Fusionen und Übernahmen erfolgreich gestalten zu können, ist eine Plattform erforderlich, die die Kommunikation und Vernetzung zwischen den Führungskräften des DB-Konzerns fördert. Die Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen, wie beispielsweise des Konzerntreffs, ist ein wichtiger Schritt hierzu. Beim Konzerntreff 2008 unter dem Motto „Integration. Weltweit." repräsentierten 140 der insgesamt 1.200 Teilnehmer Auslandsgesellschaften des DB-Konzerns.
- **Internationale Qualifizierungsprogramme**: Die DB Akademie soll als weltweites Instrument der Entwicklung und des Dialogs der Führungskräfte im DB-Konzern genutzt und etabliert werden. Die Leadership-Programme der DB Akademie wurden 2007/08 international ausgerichtet: Das Leaderhip-Forum für die obersten und das OFK Management Programm – Follow up II für die oberen Führungskräfte wurden in englischer Sprache und mit Teilnehmern, die im internationalen Geschäft tätig sind, durchgeführt. Neben den international ausgerichteten Programmen der DB Akademie bietet DB Training ein thematisch breit gefächertes Programmportfolio an, das sich von der Vermittlung von Führungskompetenzen und Entwicklung von Softskills in internationalen Handlungsbereichen über ziel- und berufsgruppenspezifische Sprachtrainings bis hin zu rechtlichen und technischen Themenstellungen der internationalen Marktbearbeitung erstreckt.



Führungsstruktur der Deutschen Bahn AG

- **Vermittlung Sprach- und interkulturellen Kompetenzen**: Für den Erfolg an internationalen Märkten werden Fremdsprachenkenntnisse und Interkulturelle Kompetenzen von Mitarbeitern des DB-Konzerns zukünftig unerlässlich sein. Bereits heute werden von der DB Akademie und DB Training umfangreiche Sprachprogramme für Führungskräfte und Mitarbeiter des DB-Konzerns bedarfsgerecht angeboten. Einen wichtigen Baustein bildet dabei das Intranet-Portal „DB PortaLingua", das Transparenz über interne und externe Sprachprogramme schafft. In das Portal wurde ein konzernweit einheitlicher, am Common European Framework (CEM) orientierter Online-Einstufungstest integriert, der dabei unterstützt, den passenden Sprachkurs zu finden. Ergänzt wird das Thema Sprachenqualifizierung durch ein umfangreiches Programmangebot zur Stärkung interkultureller Kompetenzen.

Europäischen Sozialdialog fördern

Im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs für den Eisenbahnverkehr gestaltet die DB die Arbeits- und Sozialbedingungen im europäischen Eisenbahnsektor mit. Der paritätisch besetzte Sozialdialog-Ausschuss greift Herausforderungen auf, die sich mit der Liberalisierung der Märkte und der Entwicklung interoperabler grenzüberschreitender Schienenverkehre für Unternehmen und Beschäftigte ergeben. Dabei bringt die DB neben ihrem Know-how über sozialverträgliches Management von Restrukturierungen ihre Erfahrungen zu Schwerpunktthemen wie Demografischer Wandel, Beschäftigungsfähigkeit sowie Chancengleichheit von Frauen in Eisenbahnberufen ein. Zum zentralen Thema Beschäftigungsfähigkeit hat die DB für den EU-Sozialdialog im Oktober 2008 die

internationale Konferenz „Employability - an HR strategy for shaping change in the railway sector“ ausgerichtet - mit über 100 Teilnehmern aus 23 Ländern.

4.1.4 Demografischer Wandel

Erfahrung nutzen, Perspektiven fördern

Um auch in Zukunft gut aufgestellt zu sein, hat die DB ihre Personalpolitik auf den demografischen Wandel abgestimmt. Wissen und Erfahrung werden bei der DB als Unternehmenswert begriffen und nachhaltig gesichert.

4.1.4.1 Erfahrungen nutzen

Initiative Erfahrung DB

Mit einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung, der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit sowie der Wissensweitergabe bei Mitarbeitern, gestaltet die Deutsche Bahn ihre Zukunft im demografischen Wandel.

Die demografische Entwicklung der Gesellschaft, der Anstieg des Durchschnittsalters sowie die veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen und der anhaltende Fachkräftemangel in spezifischen Berufsgruppen stellen den DB-Konzern in den nächsten Jahren vor große Herausforderungen. Der Altersdurchschnitt der DB-Belegschaft steigt von derzeit rund 44 Jahren auf fast 50 Jahre im Jahr 2015. Die Leistungsfähigkeit und –bereitschaft der erfahrenen älteren Mitarbeiter zu erhalten, ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und eines späteren Renteneintrittsalters eine der großen Herausforderungen im Unternehmen. Wichtig ist es dabei, neue Perspektiven in späteren beruflichen Lebensphasen für Mitarbeiter aufzuzeigen und gleichzeitig den Wissenstransfer im Unternehmen zu gestalten.

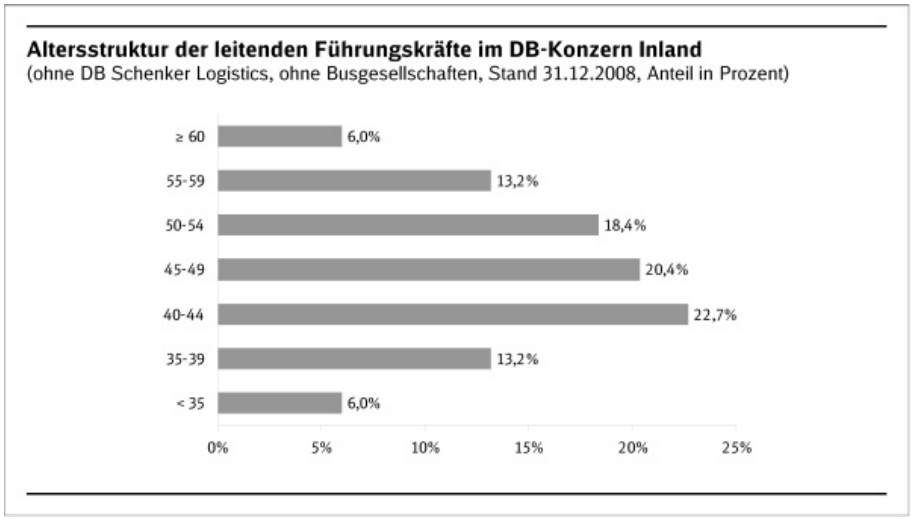
Mitarbeiter sind mit ihren Erfahrungen und Kompetenzen die tragende Säule des Unternehmenserfolgs und prägen den Wert und Erfolg eines Unternehmens entscheidend mit. Gehen diese Erfahrungswerte und das Fachwissen (vorzeitig) ausscheidender Mitarbeitern verloren, nimmt auch die Deutsche Bahn Schaden. Vor diesem Hintergrund hat bei der DB ein Umdenken eingesetzt.

Die HR-Initiative „Erfahrung DB“ leistet mit neuen Instrumenten, wie z.B. Qualifizierungsprogrammen und der Neugestaltung eines lebensphasenorientierten Mitarbeitergespräches einen wichtigen Beitrag für den Erhalt und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Das Qualifizierungsportfolio der Deutschen Bahn wurde in Zusammenarbeit mit DB Training gezielt weiterentwickelt und fördert eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung. Die Nutzung dieser Angebote liegt sowohl in der Verantwortung der Führungskräfte als auch in der Eigenverantwortung der Mitarbeiter. Zugleich soll ein Wissenstransfer mittels eines strukturiert unterstützenden Prozesses verhindern, dass wertvolles Wissen und Erfahrungswerte dem DB-Konzern verloren gehen.

Darüber hinaus werden aber auch Beschäftigungsbedingungen, wie Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitszeit, sowie die Eröffnung von Beschäftigungschancen für DB-Mitarbeiter in neuen Berufsfeldern betrachtet. Integraler Bestandteil der Initiative ist auch die Initiierung und Förderung von Netzwerken zum internen sowie externen Erfahrungsaustausch und die Gestaltung des mentalen Wandels hin zu längerer Beschäftigung durch eine Vielzahl von Kommunikationsaktivitäten im Unternehmen. Eine Kommunikationskampagne, in die Führungskräfte und Mitarbeiter eingebunden sind, fördert das Umdenken. Im Gegenzug erwartet die Deutsche Bahn von ihren Mitarbeitern Flexibilität und die Bereitschaft, auch in der Spätphase ihrer Berufskarriere noch neue Wege zu gehen. Erste Erfolge zeigen, dass der Weg richtig ist. 2008 konnte die DB über 300 Mitarbeiter über 50 durch Weiterqualifizierung auf einen neuen Arbeitsplatz im Konzern vermitteln.

Altersgruppe	Anzahl Mitarbeiter	Anteil
bis 19 Jahre	187	0,11 %
20-24 Jahre	4.835	2,97 %
25-29 Jahre	8.751	5,38 %
30-34 Jahre	10.613	6,52 %
35-39 Jahre	20.763	12,76 %
40-44 Jahre	26.025	15,99 %
45-49 Jahre	30.004	18,43 %
50-54 Jahre	32.623	20,04 %
55-59 Jahre	24.079	14,79 %
ab 60 Jahre	4.894	3,00 %
Summe	**162.774**	**100,00 %**

Altersstruktur der Mitarbeiter im DB-Konzern Inland ohne DB Schenker Logistics, Busse



Alterstruktur der leitenden Führungskräfte im DB-Konzern Inland

4.1.4.2 Fachkräfte gewinnen

Gute Chancen für Ingenieure bei der Deutschen Bahn

Auf dem Arbeitsmarkt sind Ingenieure gefragt wie nie. Zeitgleich gibt es aber auch arbeitslose, meist ältere Ingenieure, die aufgrund fehlender Spezialkenntnisse oder nicht mehr aktuellen Wissens die Anforderungen ausgeschriebener Stellen nicht erfüllen.

Die gezielte Gewinnung von erfahrenen Ingenieuren war auch ein Teilprogramm der HR-Initiative „Erfahrung DB“. In Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit wurde das Ingenieurprogramm 50plus initiiert. 2008 wurden 16 arbeitslose Elektro- oder Maschinenbauingenieure in einem neunmonatigen Qualifizierungsprogramm für einen Einsatz im Unternehmen qualifiziert. Die Auswahl erfolgte gemeinsam mit den Arbeitsagenturen. Neben einem Mindestalter von 50 Jahren und der gesundheitlichen Eignung waren Kenntnisse über Hydraulik und Pneumatik sowie Grundkenntnisse über Motoren oder elektrische Antriebstechnik gefordert.

Im speziell entwickelten Qualifizierungsprogramm wechselten theoretische Schulungen mit praktischen Einsätzen in den Instandhaltungsbereichen der DB. So wurden den Ingenieuren Grundlagen der Bahn, ihrer Fahrzeuge und Instandhaltungsverfahren vermittelt. Die absolvierten Prüfungen sind gleichzeitig Befähigungsnachweise und bescheinigen, dass die Teilnehmer mit der aktuellen Brems- und Elektrotechnik der Trieb- und Dieselfahrzeuge vertraut sind. Daneben erhielten die Ingenieure eine Qualifikation im Projektmanagement, in der Qualitätssicherung und in EDV-Anwendungen. Das theoretisch erarbeitete Wissen konnte in verschiedenen Projekten in den Werkstätten der Deutschen Bahn direkt angewendet und vertieft werden. Im Anschluss an die Qualifizierungen

fanden alle Ingenieure innerhalb des DB-Konzerns eine neue Perspektive auf einem neuen Arbeitsplatz. Über weitere Programme wird derzeit nachgedacht.

4.1.4.3 Beschäftigungsfähigkeit sichern

Innovationsfähigkeit in Zeiten des Wandels erhalten und ausbauen

Mit speziellen Maßnahmen und Programmen zur Sicherung einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit begegnet der DB-Konzern dem demografischen Wandel.

Lebenslanges Lernen erhält die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter, unterstützt das Beschäftigungsbündnis und trägt zur Innovationsfähigkeit des DB-Konzerns bei. In Deutschland wird es künftig immer weniger junge Arbeitskräfte geben. Die DB reagiert schon jetzt auf diese Entwicklung und profitiert davon. Denn häufig sind es ältere Mitarbeiter, die durch ihre Lebens- und Berufserfahrung positiven Einfluss auf ihr Umfeld nehmen. Mit mehreren Programmen bereitet sich die DB darauf vor, die Arbeitsfähigkeit möglichst lange zu erhalten: Dazu gehört ein Gesundheitsmanagement und vor allem das Lebenslange Lernen.

Um den sich wandelnden Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden und den Anschluss an neue Techniken nicht zu verpassen, müssen sich künftig auch mehr ältere Mitarbeiter weiter qualifizieren. Dabei ist es gerade im produktiven Bereich eine anspruchsvolle Aufgabe, langjährige Mitarbeiter, deren letzte Lernphase lange zurück liegt, weiterzubilden oder bei Verlust der gelernten Tätigkeit auf eine andere Beschäftigung umzuschulen.

Lebenslanges Lernen ist bei der Deutschen Bahn nicht nur ein Schlagwort, sondern ein Unternehmensgrundsatz. Ziel ist es, schon junge Mitarbeiter zu einer kontinuierlichen Bildungsbiografie zu motivieren. Denn auch wenn sie durch Ausbildung oder Studium weitreichende Qualifikationen erworben haben, verkürzt sich die Halbwertszeit ihres Wissens. Nur wer das Lernen selbst trainiert und Verantwortung für die eigene Beschäftigungsfähigkeit übernimmt, kann mittel- und langfristig zum Unternehmenserfolg beitragen. Um den individuellen Ansprüchen der Mitarbeiter in einem Großkonzern zu entsprechen, stellen die DB Akademie und DB Training vielfältige Angebote bereit.

4.1.4.4 Gesundheit erhalten

Initiative Beschäftigungschancen im demografischen Wandel

Gemeinsames Ziel ist es, dass Mitarbeiter bis zum regulären Renteneintrittsalter beschäftigungsfähig bleiben. Mit der „Gesundheitswelt“ unterstützt die DB ihre Mitarbeiter, eigenverantwortlich mehr für die Gesundheit zu tun.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels, also eine schrumpfende und im Durchschnitt zugleich älter werdende Bevölkerung, sind in der Arbeitswelt schon heute spürbar. Im DB-Konzern zeichnet sich mit Blick auf die Altersstruktur ein ähnliches Bild ab. Diese Entwicklung und die parallel zunehmende Flexibilisierung der Erwerbsbiografien stellen an die Nachwuchsgewinnung, den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit sowie an das systematische Gesundheits- bzw. Qualifizierungsmanagement neue Anforderungen. Vor allem auf die Themen Gesundheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird die DB künftig ein stärkeres Augenmerk richten.

Als Unternehmen mit über 190.000 Mitarbeitern in Deutschland weist die Deutsche Bahn eine große Vielfalt an Berufen auf. Bei der Bahn gab und gibt es Tätigkeiten, die ein vergleichsweise hohes Durchschnittsalter aufweisen, weil möglicherweise Engpässe in der Rekrutierung bestehen oder eine langjährige Berufserfahrung vorausgesetzt wird. Ein hohes Lebens- und Dienstalter muss jedoch kein Problem darstellen, sofern schon heute altersgerechte Beschäftigungsbedingungen geschaffen werden.

Pro-aktives Gesundheitsmanagement

Mit der HR-Initiative „Beschäftigungschancen im demografischen Wandel“ soll der Weg für eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit geebnet und ein proaktives Gesundheitsmanagement geschaffen werden. Dazu wurden drei Arbeitspakete geschnürt, die die Anstrengungen der DB in Bezug auf das Management der Beschäftigungschancen im demografischen Wandel strukturieren. Diese drei Arbeitspakete sind der Demografiemonitor, die Demografie-Projekte sowie die DB Gesundheitswelt.

- Inhalt des ersten Arbeitspaketes ist der sogenannte „**Demografiemonitor**“ – ein Instrument, das allen Geschäftsfeldern als Frühwarnsystem für die rechtzeitige Einleitung von Maßnahmen aus einem abgestimmten

Portfolio zur Verfügung steht. Dabei werden Daten zur Nachfolgesicherung, Bindung, Gesundheit und Altersstruktur der jeweiligen Berufsgruppen erhoben und mit einer Ampellogik hinterlegt. Die betrachteten Berufsgruppen zeichnen sich hierbei u. a. durch ein vergleichsweise hohes Durchschnittsalter und / oder durch die Ausübung von spezialisierten Tätigkeiten, die im Kerngeschäft eines Geschäftsfeldes unverzichtbar sind, aus. Darunter fallen z. B. Triebfahrzeugführer, Fertigungsingenieure, Rangierer, Bau-Projektleiter oder auch Mitarbeiter im Service.

- Um auf die Ergebnisse des Demografiemonitors reagieren zu können, hat die Initiative Standardkriterien für **Demografie-Projekte** definiert und in Best-Practice-Katalogen zusammengestellt. Sie sollen den Personalmanagern als wesentliche Orientierungshilfe dienen und ein stärker strategiegeleitetes Personalmanagement unterstützen. Daraus hervorgegangen sind z. B. das NetExcellence Projekt Ingenieure im Bereich Infrastruktur und Dienstleistungen sowie ein präventiv angelegtes Gesundheitsprojekt für die Mitarbeiter des DB Fernverkehrs.
- Der Krankenstand der Beschäftigten nimmt statistisch mit steigendem Lebensalter zu. Eine Antwort darauf soll die Gesundheitswelt DB geben. Sie ist als zentrales Gesundheitsprogramm angelegt, das nachhaltig die Rahmenbedingungen verbessert und zugleich von den Mitarbeitern einen persönlichen Beitrag für Gesundheitsziele abverlangt.

Die Gesundheitswelt ist so konzipiert, dass möglichst viele Mitarbeiter – ob im Verwaltungsbereich, in den Werken, im Betrieb oder im Service – davon profitieren und sich entsprechend ihren Bedürfnissen Angebote auswählen können. Ziel ist es, den häufigsten Krankheitsursachen (mangelnde Bewegung, ungesunde Ernährung, Stress) präventiv und nachhaltig zu begegnen. Dies kann durch die Inanspruchnahme von Fitnesskursen, Gesundheitsseminaren, ausgewogenen Ernährungsangeboten der DB Gastronomie, der Teilnahme an Sportevents oder Seminaren zum geeigneten Umgang mit Stress sowie durch ein innovatives Gesundheits-Coaching erfolgen.

Letzteres bietet als neue Maßnahme der Gesundheitswelt einen gezielten und individuellen Beitrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung. In Zusammenarbeit mit dem DB-internen Dienstleister für Verkehrsmedizin (dbgs) erfolgen hier neben der Bereitstellung von Informationsmaterial (zu Ernährung, Bewegung, Stress, Schichtdienst, Raucherentwöhnung etc.) eine maßgeschneiderte Vermittlung in geeignete Gesundheitskurse sowie eine individuelle Betreuung und Beratung durch Betriebsärzte, Sozialberater und Psychologen.

Die Gesamtheit all dieser Maßnahmen bietet für die Deutsche Bahn einen ersten wichtigen Ansatz, um auf die Folgen des demografischen Wandels angemessen und wirksam reagieren zu können.

4.1.5 Preise und Auszeichnungen

Ganz ausgezeichnet

Dass sich das Engagement der DB im Personalbereich lohnt, wird in erster Linie im Berufsalltag ihrer Mitarbeiter deutlich. Zahlreiche Auszeichnungen belegen, dass dieses Engagement auch in der Öffentlichkeit gewürdigt wird.

- **DB-Konzern als Top Arbeitgeber**: Der DB-Konzern gehört zu den besten Arbeitgebern in Deutschland. Im Ranking 2009 konnte die Deutsche Bahn auf einem vorderen Platz unter den mehr als 100 Firmen landen. Besonders hervorgehoben wurden die Karrieremöglichkeiten von Frauen, auch mit Kindern. Desweiteren zeichnete sie sich in den Bereichen Jobsicherheit und Gesamtvergütung aus. Auch bezüglich Betriebsklima, Mitarbeiterzufriedenheit, Marktposition und Work-Life-Balance erzielte die DB eine gute Bewertung.
- **AARP-Award**: Für ihr Engagement zur Förderung älterer Mitarbeiter wurde die DB im Oktober 2008 mit dem internationalen AARP-Award als „Innovative Employer“ einer der zehn international besten Arbeitgeber für eine innovative Beschäftigungspolitik für ältere Mitarbeiter ausgezeichnet. Mit einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung, der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und der Wissensweitergabe bei Mitarbeitern, ist die Deutsche Bahn im internationalen Vergleich richtig unterwegs. Der AARP (American Association of Retired Persons) gehören 37 Millionen Menschen an. Die Organisation befasst sich mit Themen des Alters und setzt sich für die Interessen älterer Menschen ein.

- **Total E-Quality Prädikat**: Der Verein Total E-Quality Deutschland e.V. zeichnete die DB 1998, 2001, 2004 und 2007 für ihr Engagement für die Gleichberechtigung von Frauen aus. 2007 würdigte sie besonders das Engagement auf europäischer Ebene. Der DB-Konzern hat an einer Vereinbarung der Sozialpartner der europäischen Bahnen mitgewirkt. Die Charta wurde im Juni 2007 in Rom unterzeichnet. Das 1997 eingeführte Prädikat wird an Institutionen aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Verwaltung verliehen, die sich für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen einsetzen. Das Prädikat muss alle drei Jahre neu erworben werden.
- **Sonderpreis im Wettbewerb „Vielfalt in der Ausbildung“**: Im März 2008 wurde das Projekt „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt“ von der Migrationsbeauftragten der Bundesregierung Frau Prof. Böhmer mit einem Sonderpreis in der Kategorie Großunternehmen geehrt.

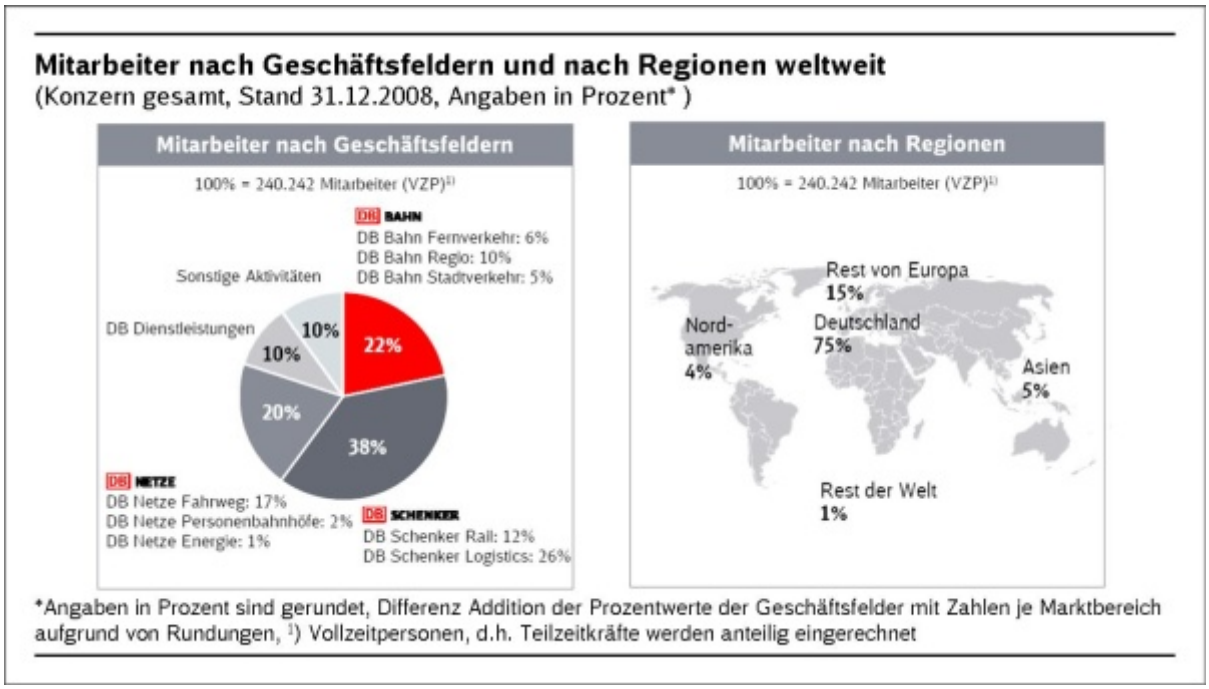
4.1.6 Daten und Fakten

Mitarbeiter in Zahlen

Weltweit arbeiten knapp eine Viertel Million Menschen für den DB-Konzern, in Deutschland ist die DB einer der größten Arbeitgeber.

Rund 75 Prozent aller DB-Beschäftigten arbeiten in Deutschland. Sie unterliegen damit weitreichenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Schutzvorschriften sowie Regelungen in Bezug auf Gleichstellung, Gleichbehandlung, Gesundheitsschutz, Sozialversicherung, Beschäftigungsbedingungen und betriebliche Interessenvertretung. Etwa 15 Prozent der Belegschaft sind in europäischen Ländern beschäftigt, in denen weitgehend vergleichbare gesetzliche Regelungen gelten. Rund 10 Prozent der Mitarbeiter arbeiten außerhalb von Europa. Bei den ausländischen Tochtergesellschaften gelten grundsätzlich die gleichen personalpolitischen Grundsätze für Führungskräfte und Mitarbeiter wie in den übrigen Unternehmen des DB-Konzerns.

Per 31. Dezember 2008 ist die Zahl der Mitarbeiter gegenüber dem Vorjahresende leicht angestiegen. Dies ist insbesondere zurückzuführen auf die Akquisitionen der Transfesa mit rund 500 Mitarbeitern im Geschäftsfeld DB Schenker Rail, der DB Regio UK mit rund 800 Mitarbeitern im Geschäftsfeld DB Bahn Regio und der Romtrans mit rund 1.300 Mitarbeitern im Geschäftsfeld DB Schenker Logistics. Auf vergleichbarer Basis lag die Zahl der Mitarbeiter per 31. Dezember 2008 auf dem Niveau des Vorjahresendes.



Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern und nach Regionen weltweit

Mitarbeiterdaten im Überblick

	DB Konzern gesamt	DB-Konzern Inland*	DB Schenker Logistics	DB Mitarbeiter in Deutschland
Natürliche Personen (nP)	252.547	162.774	65.421	192.365
Vollzeit-Personal (VzP)	240.242	154.646	62.074	181.910

Stand 31.12.2008, *Inlandsgesellschaften ohne DB Schenker Logistics, ohne Busgesellschaften

Gesamtkonzern:		
Gesamtbelegschaft:	252.547	
DB-Konzern Inland ohne DB Schenker Logistics, ohne Busgesellschaften:		
Frauenanteil:	20,6 Prozent (33.568)	*
Anteil Beschäftigter, die als schwerbehindert oder gleichgestellt gelten:	5,2 Prozent	**
Beschäftigte unter 35 Jahren:	15,0 Prozent (24.386)	*
Beschäftigte über 50 Jahren:	33,7 Prozent (54.807)	*
Beschäftigte ab 50 Jahren:	37,8 Prozent (61.596)	*
Altersdurchschnitt:	45 Jahre	*
Altersdurchschnitt Führungskräfte:	47 Jahre	*
Beschäftigte, die weniger als 5 Jahre im Unternehmen sind:	8,6 Prozent (13.966)	*
Beschäftigte, die 30 Jahre und länger im Unternemen sind:	34,9 Prozent (56.804)	*
Arbeitnehmer:	84,4 Prozent (213.221)	
Beamte:	15,6 Prozent (39.326)	
Teilzeitbeschäftigte:	9,0 Prozent	*
Führungskräfte:	1,1 Prozent (2.889)	
Anzahl Auszubildende:	8.963	
Traineekontingent 2008:	297	
Praktikantenkontingent 2008:	1.051	
Jährliche Investition von Bildungsstunden pro Mitarbeiter:	46,8 Stunden	*

Wichtigste Mitarbeiterdaten im Überblick, Angaben in natürlichen Personen, alle Angaben beziehen sich auf Mitarbeiter in Inlandsgesellschaften und Busgesellschaften, ohne DB Schenker Logistics, Stand: 31.12.2008

Nachwuchskräfte im DB-Konzern

	2006	2007	2008
Nachwuchskräfte Inland	7.738	7.998	8.593
Nachwuchskräfte Ausland	360	596	370
Gesamt	8.098	8.594	8.963
davon BA-Studenten	347	460	576

Nachwuchskräfte (Auszubildende und BA-Studenten (Auszubildende in dualen Studiengänge an der Berufsakademie)), Angaben in natürlichen Personen, Stand: 31.12.2008

Mitarbeiter mit ausländischer Herkunft

Herkunftsland	
Europa (aus 40 Ländern)	81,62 Prozent
Asien (aus 37 Ländern)	8,59 Prozent
Afrika (aus 35 Ländern)	7,88 Prozent
Amerika (aus 18 Ländern)	1,40 Prozent
unbekannte Herkunft	0,46 Prozent
Australien (aus 2 Ländern)	0,05 Prozent
Summe	100,00 Prozent

Mitarbeiter mit ausländischer Herkunft in Deutschland, Inlandsgesellschaften und Schenker Deutschland

Mitarbeiter nach Arbeitsvertrag

Mitarbeiter-Struktur	Vollzeit	Teilzeit
Tarifkräfte	111.019	7.835
Beurlaubte Beamte (Angestellte)	3.392	85
Zugewiesene Beamte	33.272	5.749
Aushilfs-Arbeitnehmer	15	89
Geringfügig Beschäftigte	3	561
Praktikant, Diplomand	248	19
Trainee	199	-
Werkstudent	1	287
Summe	148.149	14.625

Mitarbeiter nach Beschäftigungsart, alle Angaben beziehen sich auf Mitarbeiter in Inlandsgesellschaften ohne DB Schenker Logistics, ohne Busgesellschaften, Stand: 31.12.2008

Mitarbeiter nach Region

Mitarbeiter-Struktur	Vollzeit	Teilzeit
Baden-Württemberg	12.203	1.581
Bayern	19.968	2.421
Berlin	15.311	1.265
Brandenburg	7.031	312
Bremen	2.133	288
Hamburg	6.358	690
Hessen	18.221	1.789
Mecklenburg-Vorpommern	3.353	482
Niedersachsen	10.093	1.181
Nordrhein-Westfalen	23.414	2.154
Rheinland-Pfalz	4.329	454
Saarland	1.741	177
Sachsen	11.019	820
Sachsen-Anhalt	6.557	414
Schleswig-Holstein	2.032	221
Thüringen	3.909	296
Mitarbeiter im Inland	**147.672**	**14.545**
Mitarbeiter im Ausland	477	80
Summe	**148.149**	**14.625**

Mitarbeiter nach Region, alle Angaben beziehen sich auf Mitarbeiter in Inlandsgesellschaften ohne Schenker, ohne Busgesellschaften, Stand: 31.12.2008

Fluktuation Mitarbeiter (DB-Konzern Inland ohne DB Schenker Logistics, ohne Busunternehmen)

Fluktuation in %	**Summe**
Im Ausland tätig	2,12 %
Baden-Württemberg	2,68 %
Bayern	2,86 %
Berlin	5,53 %
Brandenburg	0,72 %
Bremen	3,97 %
Hamburg	2,96 %
Hessen	4,46 %
Mecklenburg-Vorpommern	2,79 %
Niedersachsen	1,88 %
Nordrhein-Westfalen	2,35 %
Rheinland-Pfalz	3,08 %
Saarland	1,83 %
Sachsen	1,43 %
Sachsen-Anhalt	1,38 %

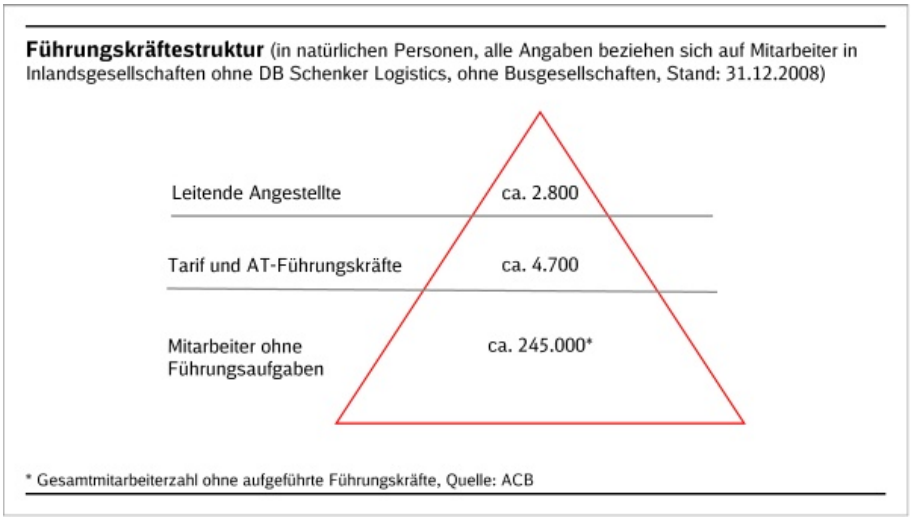
Schleswig-Holstein	1,75 %
Thüringen	1,73 %
Summe Inlandsgesellschaften	**2,86 %**

Fluktuation nach Regionen, alle Angaben beziehen sich auf Mitarbeiter in Inlandsgesellschaften ohne DB Schenker Logistics, ohne Busgesellschaften, Stand: 31.12.2008

Fluktuation in %	
unter 30	13,62%
30 bis 39	3,26%
40 bis 49	1,09%
50 bis 59	0,76%
ab 60	15,41%
männlich	2,48 %
weiblich	4,31 %

Fluktuation nach Alter und Geschlecht, alle Angaben beziehen sich auf Mitarbeiter in Inlandsgesellschaften ohne DB Schenker Logistics, ohne Busgesellschaften, Stand: 31.12.2008

Führungskräfte



Führungskräfte (Mitarbeiter in Inlandsgesellschaften)

4.2 Beschäftigungsbedingungen

Beschäftigungsbedingungen

4.2.1 Arbeitsbedingungen

Einheitliche Personalpolitik

Die Arbeitsbedingungen basieren auf nationalen und internationalen Bestimmungen. Die ausgeübte Tätigkeit und die persönliche Leistung sind wesentliche Faktoren der Entlohnung. Den Schutz der Persönlichkeitsrechte regeln verschiedene Vereinbarungen.

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten des DB-Konzerns richten sich in Ergänzung zu den landesspezifischen gesetzlichen Regelungen überwiegend nach Tarifverträgen, die mit den in den jeweiligen Ländern zuständigen Gewerkschaften vereinbart sind. Für Mitarbeiter, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, gelten grundsätzlich die tarifvertraglichen Bestimmungen über eine Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag.

In Deutschland sind im Bereich des Eisenbahnverkehrs etwa 80 Prozent der Mitarbeiter gewerkschaftlich organisiert. Die DB hat in diesem Bereich mit den drei Gewerkschaften Transnet, GDBA und GDL Tarifverträge mit

einer Gültigkeit für rund 150.000 Beschäftigte abgeschlossen. Bei den Busgesellschaften und DB Schenker Logistics werden Tarifverträge mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen.

Darüber hinaus werden kollektivrechtliche Regelungen mit der betrieblichen Arbeitnehmervertretung vereinbart, um auf diese Weise die jeweilige Unternehmenssituation besser berücksichtigen zu können, z.B. für die Arbeitsbedingungen der Nachwuchskräfte der einzelnen Unternehmensbereiche.

Gleichstellung von Beschäftigten

Für den DB-Konzern gilt der Grundsatz einer einheitlichen Personalpolitik: Vergütung, berufliche Förderung und Sozialleistungen sind für Frauen und Männer sowie für alle Beschäftigtengruppen nach denselben Grundsätzen – überwiegend durch Tarif – geregelt. Von besonderer Bedeutung sind hierbei die ausgeübte Tätigkeit und die persönliche Leistung. Dies gilt grundsätzlich auch für die der DB AG zugewiesenen Beamten. Auf diese Beschäftigtengruppe werden bestehende tarifliche und übertarifliche Regelungen gleichermaßen angewandt, dabei finden die geltenden beamtenrechtlichen Vorschriften Berücksichtigung.

Schutz der Persönlichkeitsrechte

Zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten existieren im DB-Konzern verschiedene Einzelvereinbarungen zum Umgang mit elektronischen Systemen, die Mitarbeiterdaten erfassen - von der Arbeitszeiterfassung bis zur Nutzung der IT-Ressourcen. Künftig soll jeder Beschäftigte Informationen darüber erhalten, welche elektronischen Systeme Daten von ihm registrieren und was damit geschieht. Mitarbeiter sollen persönlich nachprüfen können, ob im Umgang mit ihren Daten die Persönlichkeitsrechte gewahrt werden. Hierbei werden auch die Erkenntnisse aus der aktuellen Diskussion über den Umgang mit Mitarbeiterdaten im Zusammenhang mit den Aktivitäten der DB zur Korruptionsbekämpfung berücksichtigt.

4.2.2 Gehalt und Altersversorgung

Leistungsorientierte Gehälter

Die Gehälter der Beschäftigten werden auf Basis von Tarifverträgen gezahlt. Sie orientieren sich in Deutschland und an den internationalen Standorten an den dort im Bereich Mobilität und Logistik marktüblichen Konditionen.

In Tarifverträgen sind unter anderem die Grundlagen der Eingruppierung sowie die Zahlung von Urlaubs-, Weihnachts- und Krankengeld geregelt. Den Arbeitnehmern wird auf Basis der ausgeführten Tätigkeit eine Entgeltgruppe zugeordnet. Innerhalb einer Entgeltgruppe gilt für alle Mitarbeiter eine definierte Bandbreite des Gehalts, die eine angemessene Gehaltsentwicklung und eine marktgerechte Vergütung ermöglicht. Mitarbeiter mit Aufgaben, die Spezialkenntnisse erfordern sowie Mitarbeiter mit Führungsverantwortung, die jedoch keine leitenden Angestellten sind, werden in einen eigenen Tarifbereich eingruppiert und erhalten eine Erfolgsbeteiligung.

Für die Managementvergütung gilt ein System von Funktionsgruppen mit Vergütungsbändern. Neben der Grundvergütung wird ein variabler Gehaltsbestandteil in Form einer Jahresabschlussvergütung gezahlt. Je mehr unternehmerische Verantwortung eine Führungskraft hat, desto mehr hängt das Gehalt auch vom unternehmerischen Erfolg ab. Die Höhe des variablen Gehaltes bestimmt sich aufgrund des Konzernergebnisses, des Ergebnisses des jeweiligen Geschäftsfeldes/ Vorstandsressorts sowie der persönlichen Leistung.

Altersversorgung

Die Deutsche Bahn unterstützt ihre Beschäftigten beim Aufbau einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung in Ergänzung zu den bestehenden gesetzlichen sozialen Sicherungssystemen. In Deutschland besteht für den Bereich des Eisenbahnverkehrs durch den „Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung“ eine betriebliche Altersvorsorge. Ergänzend hierzu können Beschäftigte auf dem Wege der Entgeltumwandlung eine zusätzliche Aufstockung der späteren Rentenbezüge realisieren. Auch der Unternehmenserfolg wirkt sich positiv auf die betriebliche Altersversorgung aus: Arbeitnehmer erhalten einen Bonus in Höhe von zehn Prozent, wenn sie statt einer Auszahlung die Erfolgsbeteiligung in die betriebliche Altersversorgung einbringen.

Auch die Altersversorgung der Führungskräfte hat für die Unternehmen des DB-Konzerns einen besonderen Stellenwert. Durch ein beitragsorientiertes Versorgungssystem wird für diese Beschäftigtengruppe eine marktgerechte Versorgungsleistung sichergestellt.

4.2.3 Sozialleistungen

Vorteile und Vergünstigungen - Erweiterte Sozialleistungen

Der DB Konzern bietet seinen Mitarbeitern soziale Leistungen in den Bereichen Gesundheit, Sport und Freizeit, Versicherungen und Finanzdienstleistungen.

Die Deutsche Bahn wird dabei von leistungsfähigen Partnern wie der Bahn-Betriebskrankenkasse und der dbgs GesundheitsService GmbH, der Stiftung Bahn-Sozialwerk, dem Verband Deutscher Eisenbahnersportvereine, den DEVK-Versicherungen und der Sparda-Banken (4Stars) unterstützt.

Bahn-Betriebskrankenkasse (Bahn-BKK)

Die Mehrzahl der gesetzlich versicherten DB-Mitarbeiter in Deutschland ist Mitglied in der Bahn-BKK. Sie bietet Bonusprogramme und eine auf die Unternehmen des Konzerns abgestimmte betriebliche Gesundheitsförderung. Über die Selbstverwaltung der Bahn-BKK, in der die Vertreter der DB auf Arbeitgeber- und Versichertenseite die Mehrheit bilden, ist langfristig eine enge Verknüpfung mit den Gesundheitszielen der DB gewährleistet.

dbgs Gesundheitsservice GmbH

Die dbgs GesundheitsService GmbH ist der arbeitsmedizinische Dienst des DB Konzerns. Neben medizinischen Leistungen und Tauglichkeitsuntersuchungen kümmern sich die Gesundheitsexperten um psychologische und soziale Belange der DB-Mitarbeiter.

Stiftung Bahn-Sozialwerk

Die Stiftung blickt auf eine lange Geschichte zurück und bietet eine breite Palette von Angeboten rund um Reise und Erholung, aber auch Unterstützung von bedürftigen Kindern und Jugendlichen sowie Mutter- und Vater-Kind-Kuren an. Zudem gibt es preiswerte Reiseangebote und Ferienfreizeiten in eigenen Einrichtungen. In über 750 Kultur- und Freizeitgruppen engagieren sich rund 31.000 aktive und ehemalige Beschäftigte aller Alters- und Berufsgruppen.

Verband Deutscher Eisenbahnersportvereine

Der Verband ist heute das Dach von rund 340 Eisenbahner-Sportvereinen mit vielfältigen Sportangeboten. Er hat es sich zum Ziel gesetzt, Gesundheit und Lebensfreude der Bahn-Mitarbeiter durch regelmäßige sportliche Betätigung zu fördern, z. B. durch große Betriebssportveranstaltungen wie den DB Hallenfußball-Cup oder die Beteiligung am JP Morgan Chase Firmenlauf. Darüber hinaus kann er den Beschäftigten des DB-Konzerns durch Kooperationen mit Fitnessanbietern vergünstigte Konditionen anbieten.

Deutsche Eisenbahnversicherungskasse (DEVK)

Die DEVK bietet DB-Mitarbeitern preiswerten Versicherungsschutz während und auch nach ihrer aktiven Beschäftigungszeit. Dieser umfasst auch Versicherungsleistungen zu besonderen Konditionen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge.

Mobilitätsvergünstigungen

Wesentliche soziale Leistungen des DB-Konzerns sind Fahrvergünstigungen und Jobtickets. Auf den von der DB betriebenen Strecken werden attraktive Sonderkonditionen (sog. DB JobTickets) im Fern- und Regionalverkehr angeboten, darüber hinaus werden mit Wettbewerbern Rabattvereinbarungen angestrebt. Für Fahrten im Freizeitbereich können die Mitarbeiter, ihre Familienangehörigen (Ehegatten und Kinder) und eingetragene Lebenspartner Kostenvorteile bzw. vergünstigte Fahrpreise in Anspruch nehmen.

Weitere Sozialleistungen

Weitere Sozialleistungen sind in Konzernrichtlinien verankert – wie etwa Regelungen über Beihilfen in unverschuldeten Notfällen. Die Deutsche Bahn gewährt ihren Mitarbeitern gemäß den tariflichen Bestimmungen einen diskriminierungsfreien Zugang zu allen Leistungen oder Bonuszahlungen.

Im DB-Konzern erhalten Teilzeitbeschäftigte oder Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen die gleichen betrieblichen Leistungen wie Beschäftigte mit unbefristeten Arbeitsverträgen bzw. Vollzeitbeschäftigte. Die Freifahrt für Mitarbeiter und Angehörige reduziert sich prozentual gemäß dem Anteil der Arbeitszeit.

Für Schenker sind die betrieblichen Leistungen für befristet eingestellte Mitarbeiter dezentral geregelt und entsprechen den landesspezifischen Rechtsvorschriften.

Unterstützung bei der Wohnungssuche

Nimmt ein Mitarbeiter eine Stelle in einer anderen Stadt an und muss deshalb umziehen, unterstützen ihn die Unternehmen des DB-Konzerns bei der Wohnungssuche. Für die erste Unterbringung am neuen Arbeitsort stehen Wohnheimplätze und möblierte Zimmer oder Appartements zur Verfügung. Einen Umzug an den neuen Arbeitsort kann die DB mit Erstbelegungsrechten für etwa 100.000 Wohnungen in Deutschland ermöglichen.

4.2.4 Arbeitsmodelle

Arbeitsmodelle und flexible Arbeitszeiten

Die DB und ihre Beschäftigten sind an 365 Tagen im Jahr 24 Stunden am Tag im Einsatz für die Kunden. Überall dort, wo es möglich ist, bietet der Konzern Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten an.

Arbeits- und Erholungszeiten

Die Grundsätze der Arbeitszeitverteilung sind in den Arbeitszeittarifverträgen geregelt. Darüber hinaus existieren zahlreiche betriebliche Regelungen, welche die spezifische betriebliche Situation in den einzelnen Unternehmen berücksichtigen. Die Schichtplanung und der Personaleinsatz insbesondere beim fahrenden Personal erfolgt flächendeckend mit IT-Unterstützung. Die Einhaltung gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen wird dadurch systemtechnisch sichergestellt. Dabei können in der Arbeitszeitplanung auch die spezifischen Wünsche der Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer ist ebenfalls tarifvertraglich geregelt.

Für die Mitarbeiter von DB Schenker Logistics in Deutschland ist die Arbeitszeit gemäß den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes in Tarifverträgen geregelt. Die Verträge mit Subunternehmern im Landtransportbereich beinhalten eine Verpflichtung des Transportunternehmers zur Einhaltung der in der Fahrpersonalverordnung geregelten Vorschriften. Außerdem werden die Subunternehmer ausdrücklich zur Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten verpflichtet. DB Schenker Logistics ist berechtigt, sämtliche Dokumente und gesetzlich notwendige Nachweise zu prüfen.

Gleitzeit, Teilzeitarbeit und Langzeitkonten

In den nicht fahrplan- bzw. schichtplangebundenen Betrieben werden Gleitzeit-Vereinbarungen genutzt, um Kundeninteressen und Bedürfnisse von Mitarbeitern in Einklang zu bringen. Diese flexible Gestaltung von Arbeitsbeginn und Arbeitsende gewährleistet bedarfsgerechte Ansprechzeiten. Gleichzeitig erleichtert sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Seit 1998 haben die Beschäftigten der DB in Deutschland einen tariflichen Anspruch auf individuelle Arbeitszeitverkürzung – sie können die Arbeitszeit und -lage in Abstimmung mit dem Arbeitgeber an ihre privaten Erfordernisse und Möglichkeiten anpassen. Die Belange der Teilzeitbeschäftigten werden bei der Gestaltung der Schichtpläne berücksichtigt.

Mit der Einrichtung von Langzeitkonten bieten die Unternehmen des DB-Konzerns ihren Beschäftigten ein Instrument zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit an. Die aus Arbeitszeitüberschreitungen oder aus Entgelten angesparten Wertguthaben können Beschäftigte zur Freistellung für Qualifizierung, Betreuung von Angehörigen oder zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit nutzen. Damit schafft die Deutsche Bahn mehr Raum für die individuelle Lebensplanung ihrer Arbeitnehmer.

Servicekräfte am Berliner Hauptbahnhof testen moderne Arbeitszeitmodelle

Der Berliner Hauptbahnhof ist der wichtigste Eisenbahnknoten der Hauptstadt. Die täglich bis zu 200.000 Fahrgäste mit Informationen zu versorgen, ist Aufgabe der Teams am DB Service Point und am Bahnsteig. Eine Prä-

senz rund um die Uhr fordert den stationären und mobilen Serviceteams Schichtdienste ab. Auf Initiative der vom Schichtdienst betroffenen Mitarbeiter und auf Basis von Verbesserungsvorschlägen wurden flexiblere Schichtmodelle entwickelt. Das Ergebnis sind vier neue Arbeitszeitmodelle. Kollegen mit längeren Anreisezeiten zum Berliner Hauptbahnhof können jetzt im „Ergänzungsplan Tagesdienste" zu Schichtzeiten am Tag arbeiten. Dieses Modell eignet sich für Mütter oder Väter mit Kindern. So kann das Kind früh zum Kindergarten gebracht und nachmittags wieder abgeholt werden. Für Mitarbeiter, die nicht mehr im rollenden Schichtrhythmus arbeiten oder aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtdienste mehr verrichten wollen, wurde der „Ergänzungsplan Übergangsdienste" entwickelt: Seine Schichtzeiten liegen in den „Mittellagen" von 9.00–19.00 Uhr. Die Arbeitszeitmodelle sind kombinierbar. Nach der erfolgreichen Pilotphase (1. Juni bis 31. Dezember 2008) wurde das neue Modell eingeführt – 52 Beschäftigte profitieren in Berlin davon. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter ist gestiegen, weil sie sich für verschiedene Arbeitzeitmodelle entscheiden können. Eine Ausweitung auf weitere Bahnhöfe ist vorstellbar.

Zeitmodelle berücksichtigen Mitarbeiterwünsche

- **Basisplan**: Alle Schichtlagen laufen wie bisher, jedoch mit festem Schichtturnus. Der Mitarbeiter kann weit voraus planen.
- **Tagesdienste**: Schichtzeiten ausschließlich in Tageslage (zum Beispiel 8.20–16.35 Uhr) – vorrangig für Mütter oder Väter geeignet.
- **Übergangsdienste**: Nur Schichtzeiten in „Mittellagen" (zirka 9.00–19.00 Uhr) – Angebot für Mitarbeiter, die nicht mehr im rollenden Schichtrhythmus arbeiten wollen oder zum Beispiel aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtdienste mehr verrichten wollen.
- **Varioplan**: Für Mitarbeiter, die ihre Freizeit flexibel planen wollen und können. Aus diesem Plan wird der „Springeranteil" bedient (Schichten, die urlaubs- und krankheitsbedingt besetzt werden müssen). Vorteil für Mitarbeiter und Betrieb: Auf Kundennachfrage kann flexibel reagiert werden, und Mitarbeiterwünsche können stärker berücksichtigt werden. Geeignet für jüngere Beschäftigte ohne Kinder.

4.2.5 Beschäftigungssicherung

Beschäftigungsbündnis geht Hand in Hand mit der Restrukturierung

Mobilität und Flexibilität der Mitarbeiter sowie die Bereitschaft zur Neuorientierung schaffen berufliche Perspektiven. Auf Grundlage des Beschäftigungsbündnisses setzt die DB ihre Politik der Gestaltung von Restrukturierungsprozessen fort.

Die DB beschäftigt rund 75 Prozent ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland. Seit 1994 hat sich dort die Produktivität aller Bahnunternehmen deutlich erhöht, in entscheidenden Bereichen sogar verdreifacht. Um die mit dieser Entwicklung verbundenen Rationalisierungsprozesse sozialverträglich zu gestalten, besteht seit 1996 das Beschäftigungsbündnis der Bahn. Es setzt auf Mobilität und Flexibilität der Mitarbeiter und eröffnet Beschäftigten, deren Arbeitsplätze weggefallen sind, neue berufliche Chancen.

Arbeitsvermittlung

Die DB JobService GmbH steuert den Prozess der Vermittlung von Arbeit in Arbeit. Sind die Mitarbeiter flexibel und mobil, finden sie neue Perspektiven im DB-Konzern.

Wesentliches Element der Beschäftigungssicherung für alle Mitarbeiter, die länger als fünf Jahre im Unternehmen sind, ist der Konzernarbeitsmarkt der DB. Für die Mitarbeiter ist es bereits seit vielen Jahren erlebbare Praxis, dass ihnen dieses Instrument bei Wegfall ihres Arbeitsplatzes eine neue berufliche Perspektive eröffnet.

Vermittlungsagentur auf dem Konzernarbeitsmarkt ist die DB JobService GmbH. Sie steuert den gesamten Prozess der Vermittlung von Arbeit in Arbeit und kooperiert eng mit dem Personalmanagement in den Unternehmen, in denen Arbeitsplätze wegfallen oder Mitarbeiter durch Einschränkung ihrer Leistungsfähigkeit nicht mehr eingesetzt werden können. Mit dieser direkten Vermittlung war es möglich, im Geschäftsjahr 2008 rund 75 Prozent der betroffenen Mitarbeiter direkt von Arbeit in Arbeit zu vermitteln.

Beschäftigte, bei denen diese direkte Vermittlung nicht erfolgreich war, wechseln zum DB JobService. Bei 80 bzw. 85 Prozent ihres bisherigen Entgelts qualifizieren sich Mitarbeiter dort für eine neue berufliche Perspektive. In Trainings zur Berufsorientierung werden neue berufliche Entwicklungsperspektiven mit und für die Mitarbeiter entwickelt und anschließend durch diese Qualifizierungen realisiert. Voraussetzung für bedarfsorientierte Qualifizierungen sind mittelfristig angelegte Personalplanungen der Geschäftsfelder. Für Berufsgruppen mit Engpässen in den kommenden Jahren werden durch mehrmonatige Weiterbildungen Mitarbeiter beispielsweise zur Fachkraft im Sicherheits- und Ordnungsdienst, zum Personalreferenten, Disponenten oder auch Lokrangierführer ausgebildet. 60 Prozent erhalten nach erfolgreich abgeschlossener Qualifizierung einen Regelarbeitsplatz im Konzern. Der nachhaltige Erfolg der Qualifizierungsmaßnahmen liegt vor allem in einer engen Abstimmung zwischen den Geschäftsfeldern und der DB JobService GmbH bei der Konzeption der Weiterbildungen sowie einer gemeinsamen Auswahl der Teilnehmer.

Darüber hinaus sammeln Mitarbeiter in Beschäftigungsprojekten weitere berufliche Erfahrungen oder arbeiten in Personalüberlassung bei der DB Zeitarbeit GmbH. Beispiele für Beschäftigungsprojekte sind viele Einsätze in kundennahen Dienstleistungsbereichen, z. B. als Automaten-Guides, Reisendenlenker auf den Bahnsteigen, Qualitätsprüfer oder in der Posteingangsbearbeitung für schriftliche Kundenanfragen. Dabei bleibt als wichtigstes Ziel für den JobService allerdings, den Mitarbeitern schnellstmöglich einen neuen Arbeitsplatz zu vermitteln, um beschäftigungslose Zeiten zu minimieren.

Beschäftigungsinitiativen – Insourcing, das sich rechnet

Die Deutsche Bahn nutzt das Instrument Insourcing, das das vorhandene Stellenangebot im DB-Konzern erweitert. Gemeinsam mit den Konzernunternehmen in Deutschland realisiert die DB JobService GmbH bei Bedarf Initiativen für Beschäftigung. Hier geht es vor allem darum, die Fremdvergabe von Leistungen zu vermeiden, beziehungsweise gezieltes Insourcing zu betreiben. Seit 2005 konnten insbesondere durch die internen Dienstleister des DB-Konzerns – wie DB Sicherheit GmbH, DB Fahrzeuginstandhaltung oder auch die regionalen Servicegesellschaften des Geschäftsfeldes Dienstleistungen – über 1.700 zusätzliche Arbeitsplatzangebote zur Verfügung gestellt werden. Das Beschäftigungsbündnis sieht auch Regelungen für die Vermittlung von Mitarbeitern zu externen Unternehmen vor. Die DB JobService GmbH ist Mitglied vieler regionaler Netzwerke und kooperiert mit anderen Unternehmen. Diese Strategie eröffnet jährlich ca. 100 Mitarbeitern neue berufliche Perspektiven.

Zeitarbeit - Erfolg durch Flexibilität am Arbeitsmarkt

Die DB Zeitarbeit bietet Mitarbeitern neue Perspektiven, qualifiziertes Personal bleibt dem Konzern erhalten. Die DB Zeitarbeit GmbH ist ein hundertprozentiges Tochterunternehmen der DB AG und bietet als spezialisierter Personaldienstleister des DB-Konzerns individuelle Komplettlösungen in den Märkten Öffentlicher Dienst sowie Verkehr und Logistik. Mit ihren Hauptgeschäftsfeldern Personalüberlassung, Personalvermittlung und Management auf Zeit hat sich das Unternehmen zu einem innovativen und wettbewerbsfähigen Personaldienstleister in der Branche entwickelt.

Derzeit beschäftigt die DB Zeitarbeit GmbH rund 2.000 qualifizierte und spezialisierte Mitarbeiter mit Berufserfahrung in eisenbahnspezifischen, kaufmännischen und gewerblich-technischen Tätigkeiten. Ausgelernten Auszubildenden, die trotz guter Leistungen nicht direkt in ihren Betrieben eingestellt werden können, ermöglicht DB Zeitarbeit GmbH den Start ins Berufsleben. Einmalig in der Branche ist die Überlassung von Beamten in der Zeitarbeit. Auch sie erhalten durch die DB Zeitarbeit GmbH interessante berufliche Perspektiven und die Kunden können von ihrer langjährigen Berufserfahrung profitieren.

4.2.6 Arbeitnehmerrechte

Arbeitnehmerrechte und Mitbestimmung – Gemeinsam stark

Mitbestimmung ist eine wichtige Grundlage der Unternehmenskultur in der DB. Sie bildet die Basis für die Unterstützung der mit der Bahnreform verbundenen Veränderungsprozesse im Konzern durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Seit seiner Gründung pflegt der DB-Konzern die sozialpolitische Partnerschaft mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften. Dabei hat die Mitwirkung der Beschäftigten an der Willensbildung in Betrieb und Unternehmen

einen hohen Stellenwert. Sie ist wesentlicher Teil der gemeinsamen Verantwortung für wirtschaftlichen Erfolg und Beschäftigung. In den Unternehmen des DB-Konzerns arbeitet die Unternehmensführung in einer partnerschaftlichen und vertrauensvollen Weise mit den Betriebsräten zusammen. Konflikte werden im konstruktiv-kritischen Dialog ausgetragen und gelöst. Diese Mitgestaltung durch die Betriebsräte ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Umsetzung der Bahnreform in Deutschland und für die Weiterentwicklung des DB Konzerns zu einem führenden internationalen Mobilitäts- und Logistikdienstleister.

Europäischer Betriebsrat

Als Folge des internationalen Wachstums des DB-Konzerns gewinnt auch die Gesetzgebung im Bereich des europäischen Arbeitsrechts zunehmend an Bedeutung. Die DB hat dieser Entwicklung mit der Gründung eines Europäischen Betriebsrates im Jahr 2005 Rechnung getragen. Der Europäische Betriebsrat befasst sich mit Mitbestimmungsfragen auf europäischer Ebene und wird durch die Unternehmen des DB Konzerns frühzeitig in Bezug auf grenzüberschreitende Unternehmensentscheidungen eingebunden und unterrichtet.

Für das Geschäftsfeld DB Logistics gelten auf Grund des Integrationsprozesses zusätzliche Bestimmungen. Die Schenker Deutschland AG hat ähnliche Mitbestimmungsverfahren wie die übrigen Unternehmen des DB-Konzerns. Auch hier arbeitet die Unternehmensführung in einer partnerschaftlichen und vertrauensvollen Weise mit den Betriebsräten zusammen. Das hat Wirkung: In den letzten Jahren kam es zu keinen Einigungsstellenverfahren oder gerichtlichen Auseinandersetzungen mit dem Gesamtbetriebsrat bzw. auf lokaler Ebene.

Gewerkschaftlich organisierte Mitarbeiter

Etwa 80 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland sind gewerkschaftlich organisiert. Gemäß Tarifvertragsgesetz und den Tarifverträgen des DB-Konzerns werden alle darunter fallenden Mitarbeiter gleich behandelt. Für Mitarbeiter, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, gelten grundsätzlich die tarifvertraglichen Bestimmungen über eine Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag. Bei Schenker Deutschland sind zehn bis 20 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewerkschaftlich organisiert. Es sind keine Geschäftstätigkeiten bekannt, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sind. Die Ende 2008 unterzeichneten „Konzerngrundsätze Ethik“ des DB-Konzerns enthalten ein eindeutiges Bekenntnis für die Einhaltung der Menschenrechte und der Vereinigungsfreiheit.

Die Mitteilungsfristen in Bezug auf wesentliche Veränderungen sind in der Konzernbetriebsvereinbarung über „Verfahrensregeln zur partnerschaftlichen Planung und Gestaltung des Strukturwandels in den Unternehmen des DB-Konzerns“ geregelt. Die Vorlagefristen richten sich nach dem Umfang der Auswirkungen. Wenn nur ein Betrieb von der Veränderung betroffen ist, genügt eine Frist von vier Wochen. Sind mehrere Betriebe betroffen, ist eine Frist von acht Wochen einzuhalten. Bei Schenker werden die landesüblichen Rechtsvorschriften in den einzelnen Ländern eingehalten.

Ergebnisse der Tarifverhandlungen

Im Juli 2007 war mit den Tarifgemeinschaften aus Transnet und der Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamten und Anwärter (GDBA) der höchste Abschluss der Entgeltrunde 2007 vereinbart worden. Er beinhaltete eine Entgelterhöhung zum 1. Januar 2008 um 4,5 Prozent bei einer Laufzeit von 19 Monaten und eine zusätzliche Erfolgsbeteiligung in Höhe von 600 Euro für das Jahr 2007. Die Führung der Gewerkschaft Deutscher Lokführer (GDL) hatte es abgelehnt, an diesen Tarifverhandlungen teilzunehmen, in der Folge kam es zu Arbeitsniederlegungen. Im März 2008 wurden die Verhandlungen gemeinsam mit Transnet, GDBA und GDL abgeschlossen. Es wurde ein neues Tarifvertragswerk vereinbart, bestehend aus einem Basis-Tarifvertrag und sechs funktionsspezifischen Einzel-Tarifverträgen. Einer der funktionsspezifischen Tarifverträge ist der mit der GDL ausgehandelte eigenständige Lokführertarifvertrag, in dem die Beschäftigungsbedingungen für die Lokführer geregelt sind. Dieser hatte eine Laufzeit vom 1. Juli 2007 bis zum 31. Januar 2009. Auf Basis der individuellen Eingruppierung nach Berufserfahrung ergaben sich individuelle Lohnsteigerungen zwischen 7 und 15 Prozent. Die anderen fünf funktionsspezifischen Tarifverträge wurden mit der Tarifgemeinschaft aus Transnet und GDBA geschlossen, dabei wurde unter anderem eine neue Entgeltstruktur vereinbart. Das Erhöhungsvolumen der neuen Entgeltstruktur beträgt durchschnittlich rund 9,6 Prozent.

In der Tarifrunde 2009 haben die Deutsche Bahn und alle drei Bahn-Gewerkschaften bereits im Januar eine Einigung nach nur zweiwöchigen Verhandlungen erzielt. Die Ergebnisse sehen deutliche Verbesserungen in der

Gestaltung der Arbeits- und Ruhezeiten für Mitarbeiter im Schichtbetrieb vor. So sind feste Wochenendruhen, längere Ruhezeiten und eine bessere Planbarkeit der Schichten vereinbart und die Besonderheiten der unterschiedlichen Unternehmenssparten bei der Arbeitszeit berücksichtigt worden. Die vereinbarten Entgeltverbesserungen setzen sich aus linearen Erhöhungen von 2,5 Prozent ab 1. Februar 2009 und 2,0 Prozent ab 01. Januar 2010 sowie einer zusätzlichen Einmalzahlung von 500 Euro im Dezember 2009 zusammen. Einerseits bleibt mit dem erreichten Kompromiss die Kaufkraft der Mitarbeiter der DB, die täglich ihre Leistung erbringen, gesichert. Andererseits konnten gerade in der derzeitigen schwierigen wirtschaftlichen Lage für das Unternehmen und im Sinne der Bahnkunden Streiks abgewendet werden.

4.3 Vielfalt und Toleranz

Managing Diversity

4.3.1 Vielfalt

Für Vielfalt, gegen Diskriminierung - Fester Bestandteil der Konzernkultur

Die DB hat Managing Diversity, den bewussten Umgang mit der Vielfältigkeit innerhalb des Unternehmens, fest in ihrer Personalstrategie verankert und mit zielgruppenspezifischen Programmen hinterlegt. So kann das Unternehmen auf gesellschaftliche Veränderungen reagieren.

Auch als Arbeitgeber möchte die DB für alle Gesellschaftsgruppen attraktiv sein. Die Deutsche Bahn hat die Vorteile einer heterogenen Belegschaft erkannt und setzt sich für eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur ein. Das Stichwort heißt „Managing Diversity" – der bewusste Umgang mit der Vielfältigkeit innerhalb des Unternehmens. Die Grundlagen ihres Diversity Managements sind in mehreren Konzernbetriebsvereinbarungen und -richtlinien verankert.

Die DB ist offen für soziale Vielfalt und unterschiedlichste Lebensstile. Diese Vielfalt spiegelt sich auch in der Mitarbeiterstruktur des Konzerns wider – mit doppelt positiver Wirkung: Diversity Management lohnt sich für die Deutsche Bahn sowohl moralisch als auch wirtschaftlich. Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt" dokumentiert die Deutsche Bahn nach innen und außen, dass sie sich für Vielfalt im Unternehmen und in der Gesellschaft aktiv einsetzt.

Jeder einzelne Mitarbeiter trägt mit seiner Individualität zum Erfolg des DB-Konzerns bei. Im Team helfen unterschiedliche persönliche Erfahrungen, innovative Lösungen zu finden und Kundenwünsche schnellstmöglich zu erkennen. Mit dem Bekenntnis für Heterogenität und zielgruppenspezifische Programme möchte die Deutsche Bahn die Herausforderungen der demografischen Entwicklung bewältigen, die sich bereits heute in einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften und in einer alternden Belegschaft abzeichnen.

Ein weiteres Argument für Diversity ist die internationale Ausrichtung des Konzerns. Die DB kann weltweit nur erfolgreich sein, wenn sie den Unterschieden der Märkte und Menschen im Vergleich zu Deutschland Rechnung trägt. Hierfür ist es unerlässlich, die aus dieser Pluralität heraus entstehenden Konfliktpotenziale zu identifizieren und zu berücksichtigen. Ziel der DB ist es, eine Unternehmenskultur zu stärken, die Vielfalt fördert und gegen Diskriminierung vorgeht.

Die Deutsche Bahn engagiert sich seit ihrer Gründung für Chancengleichheit. Konzernbetriebsvereinbarungen und Tarifverträge bilden die Grundlage für den Umgang mit Vielfalt und Andersartigkeit. Zudem etablierte die DB Programme für die Integration von Menschen mit Behinderungen. Am Beginn des neuen Jahrtausends wurde deutlich, dass das Unternehmen den gesellschaftlichen Entwicklungen noch stärker entsprechen muss, um auf Dauer erfolgreich zu sein. Deshalb hat eine konzernweite Arbeitsgruppe ein Konzept zur Einführung von Managing Diversity im Konzern erarbeitet und dies 2004 in der Personalstrategie der Bahn verankert. Für ihr Engagement für Diversity hat die DB das Zertifikat „Total E-Quality" und den Max-Spohr-Preis des Völklinger Kreises erhalten. Inzwischen hat die Deutsche Bahn Schwerpunkte wie „Internationalisierung" und „Demografischer Wandel" konkretisiert und zielgruppenspezifische Programme für Kunden und Mitarbeiter auf den Weg gebracht.

Interne Vorgaben und Regelungen

Schon früh hat sich die DB zu einer Unternehmenskultur der Vielfalt und der Toleranz bekannt. Dafür hat sie in internen Vorgaben und Regelungen die Grundlagen fixiert: Die weltweit geltenden „Grundsätze Ethik", die Konzernbetriebsvereinbarung „Für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz – gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung", die Konzernbetriebsvereinbarung „Für Gleichbehandlung und kollegiales Miteinander – gegen Fremdenfeindlichkeit und antidemokratische Tendenzen" und die Richtlinie „Integration von Behinderten".

In den „Grundsätzen Ethik" wurden die Standards und die Erwartungen an das tägliche Handeln aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im DB Konzern verbindlich festgeschrieben. Die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und den Mitarbeitern, gegenüber Wettbewerbern und Geschäftspartnern sowie gegenüber dem Eigentümer ist oberstes Gebot. Zuwiderhandlungen haben arbeitsrechtliche und disziplinarrechtliche Konsequenzen.

In der Konzernbetriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz" verpflichten sich die Tarifpartner, Mobbing, sexuelle Belästigung sowie anderweitige benachteiligende oder diskriminierende Handlungen zu unterbinden und Maßnahmen zum Erhalt eines partnerschaftlichen Klimas zu fördern. Alle Mitarbeiter des DB-Konzerns sind zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet. Ziel der Konzernbetriebsvereinbarung ist, das Grundrecht auf Menschenwürde und das Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit zu sichern.

Ziel der Konzernbetriebsvereinbarung „Für Gleichbehandlung und kollegiales Miteinander – gegen Fremdenfeindlichkeit und antidemokratische Tendenzen" ist es sowohl Beschäftige im Betrieb wirksam vor Diskriminierung zu schützen, unabhängig von ihrer ethnischen, kulturellen und religiösen Herkunft als auch zu einem gemeinschaftlichen Miteinander im Betrieb beizutragen. Ferner soll sie antidemokratischen und neonazistischen Tendenzen vorbeugen und entgegenwirken. Um die Konzernbetriebsvereinbarung mit Leben zu erfüllen, haben im Jahr 2000 die DB und die Sozialpartner das Projekt „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt" gestartet.

Um modernen Familienverhältnissen gerecht zu werden, ist in den Tarifverträgen der DB die Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften festgeschrieben. Sie bezieht sich auch auf die Hinterbliebenenversorgung und die Fahrvergünstigungen für Familienangehörige.

Konstruktiver Umgang mit Konflikten

Die Unternehmenskultur der Deutschen Bahn orientiert sich an Vielfalt und einem kollegialen Umgang miteinander. Bei unterschiedlichen Meinungen und Charakteren kommt es naturgemäß hin und wieder zu Konflikten – auch und gerade in einem Konzern wie der DB, der in den letzten zwölf Jahren einen gravierenden Change-Management-Prozess durchlaufen hat. Indem sie Altes hinterfragen und Kreativität freisetzen, können Konflikte etwas Positives bewirken. Eskaliert ein Konflikt jedoch, belastet das die betroffenen Mitarbeiter und schwächt die Produktivität des Unternehmens. Angebote der DB Akademie, von DB Training und der dbgs GesundheitsService GmbH sollen Mitarbeiter und Führungskräfte für Konflikte sensibilisieren und ihnen helfen, sie zu vermeiden oder positiv auszutragen. Zudem leisten individuelle Angebote für einzelne Mitarbeiter einen wichtigen Beitrag zur Stress- und Konfliktbewältigung. Hierzu zählen Beratungsangebote durch den Psychologischen Dienst oder spezielle Trainings zum Erlernen von Entspannungstechniken.

Darüber hinaus gibt es bei der DB eine neutrale Ansprechpartnerin für alle Mitarbeiter, die sich diskriminiert oder im Sinne des Beschäftigungssicherungstarifvertrages (BeSiTV) nicht tarifgerecht behandelt fühlen. Diese Ombudsfrau setzt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) um und ist eine in dieser Form neue Einrichtung in der Unternehmenslandschaft. Sie verfügt über Zugriffs- und Vorspracherechte und trägt dazu bei, Konflikte konstruktiv zu lösen. Die Ombudsfrau der DB etablierte sich sehr schnell bei den Mitarbeitern, Personalleitern und Betriebsräten. Bereits im ersten Jahr bearbeitete sie 300 Anfragen, von denen allerdings nur etwa 30 wirklich auf Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zurückzuführen waren.

Bei Schenker Deutschland und den sonstigen deutschen Beteiligungsunternehmen gab es bisher keine Beschwerde nach dem AGG und keinen bekannten Diskriminierungsvorfall.

4.3.2 Toleranz

Toleranz von Anfang an – Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt

Jugendliche in ihrer Zivilcourage zu stärken – dies ist erklärtes Ziel des DB-Konzerns. Seit 2000 ist die Auseinandersetzung mit Andersartigkeit in der Berufsausbildung fest verankert.

Internationalität und Vielfalt gehören zum täglichen Geschäft der Deutschen Bahn. Über 240.000 Beschäftigte arbeiten in über 130 Ländern zusammen, um jeden Tag mehr als sieben Millionen Kunden den bestmöglichen Service zu bieten. Als ein international agierendes Unternehmen erachtet die Deutsche Bahn Respekt und Toleranz als Grundlage für eine nachhaltige und effektive Wirtschaftlichkeit. Daher engagiert sich die Deutsche Bahn gegen Extremismus, Gewalt und Diskriminierung und fördert die Vielfalt („Diversity") mit mehreren Projekten.

Aus der Überzeugung heraus, dass die Zukunft der Gesellschaft und damit auch der Deutschen Bahn von den Werten der Jugend bestimmt wird, hat die DB im Jahr 2000 gemeinsam mit den Sozialpartnern das Projekt „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt" gestartet.

Ziel des Projekts ist es, in der beruflichen Ausbildung Jugendliche zu motivieren, sich aktiv und kreativ mit den Themen Gewalt, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auseinanderzusetzen. Darüber hinaus soll es Zivilcourage und kollegiale Zusammenarbeit fördern. Das Projekt besteht aus einem Seminarmodul im Rahmen der Berufsausbildung, einem jährlichen Aktionswettbewerb mit Prämierung der Beiträge und einer Wanderausstellung der prämierten Projekte.

Die zentrale Aktion des Projekts ist ein jährlicher Wettbewerb. Dieser richtet sich an alle Absolventen des ersten Ausbildungsjahres, denn bei der DB sollen die Azubis so früh wie möglich zu sozial engagierten Team-Playern werden. Die Wettbewerbsaufgabe ist, gemeinsam mit den Ausbildern Projekte zu entwickeln, die sich klar gegen Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus, Diskriminierung und Mobbing im Berufsleben richten, wobei der Phantasie der Jugendlichen keine Grenzen gesetzt sind. Die Teilnahme von Azubis des zweiten und dritten Ausbildungsjahres in Form einer Mentorenschaft ist ausdrücklich erwünscht – hieraus gemeinsam entstehende Projekte sind ebenfalls zum Wettbewerb zugelassen. Außerdem können Auszubildende der Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB) und der 4Stars-Partner teilnehmen. Neben den Azubis sind die Trainer von DB Training als Multiplikatoren aktiv in das Projekt eingebunden.

Seit dem Start im Jahr 2000 haben mehr als 7.100 Auszubildende an dem Wettbewerb teilgenommen und rund 580 Projekte entwickelt. Die besten Arbeiten werden jährlich auf einer Großveranstaltung ausgezeichnet und mit attraktiven Preisen prämiert.

Das Projekt „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt" gewinnt national und international zunehmend an Bekanntheit. So wurde die Deutsche Bahn für ihr Projekt im Dezember 2006 von der Initiative „Freiheit und Verantwortung" mit einem Sonderpreis geehrt. Auch im Wettbewerb „Vielfalt in der Ausbildung" 2008 war das Projekt erfolgreich. Im Rahmen des Diversity-Youth-Forums „all equal – all different" des Europarats im Oktober 2006 in Budapest hat die Deutsche Bahn in einer Präsentation zu den „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt" ihr gesellschaftliches Engagement auch international deutlich gemacht. Schirmpersonen des Projekts sind Ulrich Weber, Vorstand Personal der Deutschen Bahn AG, Alexander Kirchner, Vorsitzender der Gewerkschaft Transnet sowie Klaus-Dieter Hommel, Bundesvorsitzender der Verkehrsgewerkschaft GDBA. Mittlerweile unterstützen das Projekt nicht mehr nur bahnnahe Gewerkschaften, Stiftungen und Verbände wie Transnet, GDBA, BSW, DEVK-Versicherung, Verband der Sparda-Banken, Bahn-BKK und VDES. Es kooperieren auch externe Unternehmen wie die Roco Modelleisenbahn GmbH oder das Deutsche Jugendinstitut (DJI).

4.3.3 Gleichstellung

Starke Mädchen und vernetzte Managerinnen

Zielgruppenspezifische Aktivitäten fördern die Vielfalt innerhalb des DB-Konzerns. Dabei setzen verschiedene Programme für Chancengleichheit schon bei Jugendlichen an.

Girls' Day

Die Deutsche Bahn unterstützt die Initiative Girls' Day, bei der Mädchen der fünften bis zehnten Klassen einen Einblick in techniknahe Berufe erhalten: Seit 2001 sind Schülerinnen eingeladen, sich bundesweit in Werkstätten, Stellwerken und ICE-Werken über diese Berufe bei der DB zu informieren. Denn gerade vor dem Hintergrund des Wettbewerbs um qualifizierte Nachwuchskräfte im gewerblich-technischen Bereich gilt es, Mädchen für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu begeistern und eventuelle Vorurteile gegenüber „typischen Jungenberufen" abzubauen. Die Deutsche Bahn unterstützt Mädchen darin, eine Ausbildung als Mechatronikerin, IT-Systemelektronikerin oder Eisenbahnerin im Betriebsdienst zu absolvieren. Personalreferenten und Ausbildungskoordinatoren organisieren in Kooperation mit der Öffentlichkeitsarbeit diesen beliebten Girls' Day – seit 2006 nahmen jährlich rund 1.000 Schülerinnen an 60 Standorten der DB das Angebot wahr. Besonders gefragt ist dabei das direkte Gespräch mit Frauen, die zum Beispiel als Lokführerin tätig sind. Der Erfolg des Girls' Day zeigt: Auch für Mädchen gibt es spannende Berufe außerhalb der klassischen Palette im kaufmännischen Bereich – und Jungen sind keineswegs die besseren Techniker.

Netzwerke für Managerinnen

Für weibliche Fach- und Führungskräfte der Deutschen Bahn gibt es den DB-Managerinnen-Club in Berlin, in dem sich grundsätzlich alle Managerinnen der DB engagieren können. Bei regelmäßig stattfindenden Exkursionen, Veranstaltungen und gemeinsamen Seminaren lernen sich die Frauen aus verschiedenen Geschäftsfeldern näher kennen und profitieren von ihrem Erfahrungsaustausch. Zudem organisiert der DB-Managerinnenclub Diskussionsrunden mit Frauen aus Politik und Wirtschaft zu vielfältigen, aktuellen Themen.

Zusammenarbeit mit anderen Firmen und Organisationen

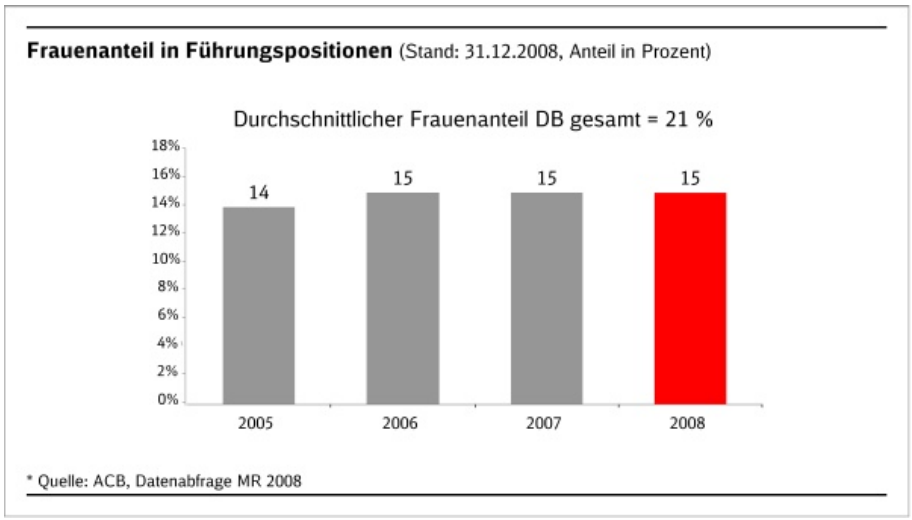
Seit 1991 ist die DB Mitglied im Forum „Frauen in der Wirtschaft". Großunternehmen der deutschen Wirtschaft arbeiten u. a. gemeinsam an Projekten zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Bereits seit 1998 engagiert sich die DB im Verein Total E-Quality und konnte auch selbst mehrfach für seine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik ausgezeichnet werden.

Seit 2008 ist die DB als ein der Förderung qualifizierter Frauen verpflichtetes Unternehmen im Genderdax gelistet.

Geschlecht	Anzahl Mitarbeiter	%
männlich	129.206	79,38
weiblich	33.568	20,62
Summe	162.774	100

Mitarbeiter nach Beschäftigungsart, alle Angaben beziehen sich auf Mitarbeiter in Inlandsgesellschaften ohne DB Schenker Logistics, ohne Busgesellschaften, Stand: 31.12.2008



Frauenanteil in Führungspositionen im DB-Konzern

4.3.4 Beruf und Familie

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingt am besten, wenn sie keine einseitige Leistung ist. So sind nicht nur die Führungskräfte der DB gefragt, was sie ihren Beschäftigten anbieten können, sondern alle Mitarbeiter sind aufgefordert, Engagement zu zeigen.

Die konzernweite Human-Resources (HR)-Initiative „Beruf & Familie" des DB-Konzerns hat zum Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv so zu unterstützen, damit eine tragfähige Balance zwischen den Interessen der Beschäftigten und denen des Unternehmens entsteht. Im Idealfall führt dies zu einer „win-win"-Situation. Beschäftigte, die ihre familiären Aufgaben gut mit ihren beruflichen Verpflichtungen in Einklang bringen können, sind am Arbeitsplatz leistungsfähiger und motivierter. Damit kann die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen erhöht und die Attraktivität als Arbeitgeber im Wettbewerb um Fach- und Nachwuchskräfte gesteigert werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird für immer mehr Frauen und Männer ein entscheidendes Kriterium für die Wahl des Arbeitgebers und damit relevant für den Erfolg eines Unternehmens. Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie" ist beim DB Konzern fest in der Personalpolitik verankert und somit Bestandteil des unternehmerischen Handelns.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in den Führungsgrundsätzen des DB Konzerns verankert. Es wurde eine freiwillige Konzernbetriebsvereinbarung „Vereinbarkeit Beruf und Familie" mit dem Konzernbetriebsrat abgeschlossen. Zur Umsetzung und Sicherstellung der darin verfolgten Ziele wurde eine gemeinsame Arbeitsgruppe Konzernbetriebsrat und Initiative Beruf & Familie, sowie eine paritätisch besetze Clearingstelle (Arbeitgeber/ Konzernbetriebsrat/ Betriebsrat) eingerichtet. Durch die Konzernbetriebsvereinbarung wird der Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten durch Qualifizierungsangebote zum Erhalt der beruflichen Fähigkeiten, Teilzeitangebote und Tele-Heimarbeit gefördert. Beschäftigte erhalten Unterstützung durch vielfältige weitere Serviceangebote. Dabei hat der DB Konzern sowohl die Betreuung von Kindern als auch die von pflegebedürftigen Angehörigen im Blick.

Das Hauptaugenmerk legt der DB-Konzern auf die Arbeitszeitgestaltung, insbesondere im Schicht- und Wechselschichtbetrieb, der zwei Drittel aller Arbeitsplätze bei der Deutschen Bahn betrifft. Alle Geschäftsfelder haben damit begonnen, berufsgruppenbezogene Workshops zu Arbeitszeitfragen mit Mitarbeitern durchzuführen. Die betrieblichen Rahmenbedingungen und die Stellschrauben wurden im Vorfeld der Workshops geklärt, damit passende und machbare Lösungen zur Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf & Familie bzw. zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit gefunden werden können. Die vor Ort erhobenen Wünsche und Vorstellungen der Mitarbeiter müssen hinsichtlich ihrer Machbarkeit untersucht werden. Dabei spielen neben der praktischen Umsetzbarkeit auch Wirtschaftlichkeitserwägungen und Kundenbedürfnisse eine Rolle.

Im Unternehmen gibt es heute bereits viele unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und Lösungen, welche oft nicht über die Grenzen der Betriebe, Regionen und Geschäftsfelder hinaus bekannt sind. Den Gesamtprozess gilt es durch einen Best Practice-Prozess zu unterstützen. Hierbei geht es darum, bereits erfolgreich praktizierte Lösungen aber auch Ideen und Konzepte in einem Best Practice Kommunikationstool im Intranet allen Beschäftigten zur Verfügung zu stellen.

Impulsgruppe „Allianz für die Familie"

Der DB Konzern engagiert sich auch in externen Netzwerken, wie zum Beispiel der Impulsgruppe „Allianz für die Familie". Zusammen mit anderen Mitgliedern aus politischer und wirtschaftlicher Ebene, wird gemeinsam gehandelt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Das von der Bundesregierung ins Leben gerufene Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie" wird durch die „Allianz für die Familie" unterstützt. Es bietet dem DB-Konzern und allen anderen Unternehmen Gelegenheit, sich zum Thema familienbewusste Personalpolitik auszutauschen, voneinander zu lernen und Kooperationen mit anderen Firmen zu knüpfen.

Konkrete Ziele für familienbewusste Personalpolitik

Die DB Zeitarbeit hat als erster Personaldienstleister Deutschlands im Rahmen des audit berufundfamilie GmbH – einer Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung – seine bisherigen familienorientierten Maßnahmen überprüft und für die kommenden drei Jahre Ziele zur Weiterentwicklung einer familienbewussten Personalpolitik festge-

legt. Für dieses Engagement erhielt das Unternehmen im Jahr 2008 das Zertifikat zum „audit berufundfamilie“ von der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Wiedereinstieg - Flexible Arbeitszeitmodelle und Eigeninitiative

Wenn Beate Eckl zu Hause am Computer Fahrzeugkonzepte für Regionaltriebzüge der DB erarbeitet und für technische Unterstützung bei Ausschreibungen sorgt, hat sie Franziska und Antonia stets im Blick. Fotos ihrer Töchter stehen im Regal über dem Monitor. Beate Eckl arbeitet nach zwei Kinderzeiten seit 2005 wieder für die DB. „Die DB erlaubt mir ein extrem flexibles Arbeitszeitmodell“, sagt die 40-jährige Ingenieurin. „Zwei Tage pro Woche bin ich im Büro in München, die restlichen Tage telefonisch und auch am Rechner erreichbar.“ Als Koordinatorin für Triebfahrzeug-Ausschreibungen arbeitet Beate Eckl in einer anderen Abteilung als vor der Elternzeit. So war zu Beginn vieles neu. „Mit kleinen Kindern fehlt einfach die Zeit, um Fachliteratur und Info-Broschüren zu lesen.“ Dank ihrer Disziplin und der Unterstützung von Kollegen ist sie aber inzwischen voll im Thema.

„Am Anfang war ich völlig raus“, gibt auch Zugbegleiterin Silke Völkel zu. Die 38-jährige Kölnerin verlor in der Elternzeit den Kontakt zum Arbeitgeber. „Ich fand es schade, dass ich von der DB nichts mehr gehört habe.“ Über einen von der DB organisierten runden Tisch konnte sie dann wieder neue Bande knüpfen. Seit November 2007 arbeitet Völkel 30 Wochenstunden im Regionalbereich West. „Am Anfang dachte ich nicht, dass ich als Mutter im Schichtdienst für die DB arbeiten kann“, sagt sie. „Aber jetzt klappt es wirklich gut.“ Mittwoch und Donnerstag hat sie frei. An den übrigen Tagen liegen ihre Schichten so, dass sie ihre zweijährige Tochter Marie morgens in der Kita abgeben, und nach Schichtende wieder abholen kann. Wenn Wochenenddienste anfallen, springt ihr Mann ein. „Die Kollegen ziehen super mit, auch wenn meine Tochter mal krank ist und ich kurzfristig ausfalle.“

Die Kombination Familie und Beruf hat ihre Tücken. „Vor der Elternzeit konnte ich auch mal bis 20 Uhr im Büro bleiben. Heute nicht mehr“, sagt Dagmar Schwaß, Personalreferentin bei der Konzernführung in Berlin. Die 32-jährige Diplom-Ökonomin absolvierte ihre Elternzeit von Mai 2007 bis September 2008. Derzeit arbeitet sie sechs Stunden am Tag. „Mir war immer klar, dass ich nicht gleich wieder Vollzeit arbeiten kann“, sagt Schwaß – jetzt gibt Tochter Theresa den Takt vor. In der „Auszeit“ hat sie den Kontakt gehalten. „Ich habe meine Kollegen und auch Vorgesetzte regelmäßig in den Arbeitsräumen besucht. Ich wusste, dass ich Eigeninitiative zeigen muss.“

Sonderpreis im Wettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“

Zusammen mit 15 weiteren Unternehmen des Forums „Frauen in der Wirtschaft“ hat die Deutsche Bahn am Wettbewerb des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Erfolgsfaktor Familie“ teilgenommen. Das Forum gewann dabei einen Sonderpreis für besonders innovative Maßnahmen. Das Ministerium würdigte die über Jahre bewährte, erfolgreiche Zusammenarbeit der Unternehmen für mehr Familienfreundlichkeit. Insbesondere durch die Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung, die Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung und Eldercare, Angebote des Bahn-Sozialwerkes zur Ferien- und Freizeitgestaltung und die Gesundheitsangebote hat die DB hier viel erreicht.

Kinderbetreuung und ElderCare

Da die Vereinbarung von Beruf und Familie für viele Beschäftigten eine große Herausforderung ist, unterstützt der DB-Konzern durch den Abschluss eines Rahmenvertrages mit dem Dienstleister ElternService AWO ihre Mitarbeiter bundesweit durch ein professionelles Angebot von Information, Beratung und Vermittlung geeigneter Betreuungseinrichtungen für Kinder und bei der Pflege bedürftiger Angehöriger. Alle Beschäftigten werden durch dieses Angebot in allen Fragen rund um die regelmäßige Kinderbetreuung, wie z.B. Kita-Plätzen, Kinderfrauen oder Tagesmüttern und zur Seniorenpflege (Eldercare) beraten und bei der Lösung individueller Probleme unterstützt. An neun großen Standorten der DB stehen sogar kostenlose Notfallbetreuungseinrichtungen zur Verfügung.

4.3.5 Diversity international

Beispiel Südafrika

DB Schenker South Africa unterstützt Transformation für eine nachhaltige Wirtschaftsentwicklung Südafrikas. Ein gesundes Nebeneinander der diversen Bevölkerungsgruppen in der Belegschaft ist Voraussetzung für die künftige Wettbewerbsfähigkeit.

Die Transformation – sowohl innerhalb von DB Schenker South Africa als auch bei den Geschäftspartnern ist ein zentrales Anliegen der Geschäftsleitung. DB Schenker South Africa setzt alles daran, die vielfältigen Erfahrungen, Perspektiven und Hintergründe seiner Arbeitnehmer und Geschäftspartner zu bündeln und einzubinden. Diese strategische Ausrichtung auf Vielfalt steigert die Qualität der Leistungen und untermauert den Anspruch, einer der ersten Logistikanbieter Südafrikas zu werden, der allen seinen Mitarbeitern gleiche Berufs- und Aufstiegschancen bietet.

Diversitätsinitiativen von DB Schenker South Africa

- **Rekrutierung**: DB Schenker South Africa ist ein Arbeitgeber mit 540 Mitarbeitern, der auf Chancengleichheit setzt und sich zu einer diskriminierungsfreien Beschäftigung bekennt. Es ist das strategische Ziel des Unternehmens, den Anteil schwarzer Mitarbeiter im Zeitraum von 2009 bis 2012 von heute 56 auf 70 Prozent zu steigern. Dabei will DB Schenker South Africa bevorzugt schwarze Arbeitnehmerinnen einstellen, um ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt zu stärken und den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern. Dafür hat DB Schenker South Africa einen Transformationsausschuss eingerichtet, der diese Entwicklung vorantreibt und zahlreiche Arbeitsplatzinitiativen umsetzt.
- **Ausbildung**: DB Schenker South Africa fördert die Ausbildung bislang benachteiligter Personen durch eine kontinuierliche Vermittlung von Fähigkeiten und Erfahrungen. Das Unternehmen hat sich verpflichtet, fünf Prozent der Lohnsumme in Ausbildung zu investieren, davon entfallen 60 Prozent auf die Qualifikation schwarzer Mitarbeiter. Die Ausbildungsinitiative konzentriert sich auf Logistik, Speditionswesen, Informationstechnik und Finanzwesen.
- **Lehr- und Praktikumsstellen für Absolventen**: In Südafrika herrscht ein erheblicher Mangel an schwarzen Speditionsfachkräften. Im Rahmen der Transformationsziele wurden Lehrstellen geschaffen, über die junge Schwarze beiderlei Geschlechts in Einstiegspositionen geführt werden sollen. Die Lehrstellen sind direkt im Arbeitsumfeld angesiedelt. Dazu gehören ein strukturiertes theoretisches Lernprogramm und die praktische Arbeitserfahrung. Der theoretische Teil wird von einem externen E-Learning-Anbieter bereitgestellt. Zurzeit sind 30 schwarze männliche und weibliche Lehrlinge in das 12-monatige Programm eingebunden. Nach erfolgreichem Abschluss werden die Lehrlinge in geeignete Betriebspositionen übernommen. Zudem bieten wir Chancen für schwarze Hochschulabgänger, die in einer 18 Monate dauernden Jobrotation Erfahrungen in allen Kernfunktionen der Logistik sammeln können. Ziel dieses Programms ist die Auswahl junger schwarzer Talente, ihre Einführung in die Arbeitswelt und die rasche Besetzung von Führungspositionen durch diese Personen. Mit dieser Strategie soll der kritische Mangel an schwarzen Führungstalenten behoben werden.
- **Erwachsenenbildung und Weiterbildung**: Für die ungelernten Arbeitnehmer von DB Schenker South Africa, die keine Schule besuchen konnten, haben wir ein Ausbildungsprogramm mit vier Ebenen aufgelegt, das den Kandidaten die wichtigsten Grundschulkenntnisse vermittelt. Nach Abschluss der vierten Ebene können die Arbeitnehmer lesen, schreiben und in den Grundrechenarten rechnen.
- **Bevorzugte Beschaffung**: DB Schenker South Africa unterstützt die weitere Transformation der südafrikanischen Wirtschaft durch einen bevorzugten Einkauf, bei dem insbesondere Unternehmen von schwarzen Eigentümern berücksichtigt werden. DB Schenker South Africa hat Beschaffungskriterien für Lieferanten definiert und sich verpflichtet, vorwiegend bei Mittelständlern und Kleinunternehmen einzukaufen, die diesen Kriterien gerecht werden.
- **Gesellschaftliche Verantwortung**: Seit Januar 2004 beteiligt sich DB Schenker South Africa an Initiativen, die Unternehmen mit schwarzer Führung zugute kommen. So wurde mit dem Arbeitsvermittler Phakisa ein für beide Seiten sinnvolles Gemeinschaftsunternehmen gegründet, das DB Schenker South Africa mit Leiharbeitern für seine Lager- und Distributionsbetriebe versorgt. Darüber hinaus hat DB Schenker South Africa gemeinsam mit Phakisa eine Rentenversicherung eingeführt, die den Arbeitnehmern im Ruhestand zugute kommen wird.
- **Unternehmensbeteiligungen**: Ende 2008 übernahm DB Schenker South Africa im Zuge einer strategischen Transaktion einen Black Economic Empowerment Partner. Damit hat sich DB Schenker South Africa Zugang zu neuen lukrativen Aufträgen erschlossen. Paradebeispiel hierfür ist die Ernennung von DB Schenker South Africa zum Logistik-Provider für die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2010.

- **Soziale Verantwortung**: Zur Geschäftstätigkeit von DB Schenker South Africa gehört auch die aktive Suche nach Chancen, um die Situation der Menschen und Kommunen im Geschäftsumfeld zu verbessern. Dabei investiert DB Schenker South Africa in Projekte zur Hebung des sozialen Standards in bislang benachteiligten Kommunen. So kümmert sich DB Schenker South Africa um die Förderung von Bildungsstätten für geistig kranke und lernbehinderte schwarze Kinder, die Unterstützung der Verbrechensverhütung in schwarzen Gemeinden, die Aufklärung über HIV/Aids, die Einrichtung von Internet-Kursen und die Rentenversicherung für schwarze Arbeitnehmer.

Diversitätsmanagement bei DB Schenker South Africa ist ein geplanter Prozess und eine Strategie zur Transformation der Geschäftswelt und des sozioökonomischen Umfelds, um Schwarzen neue, ihrer Eignung und ihren Talenten angemessene Chancen zu erschließen. Dies führt zu einer erfolgreichen und nachhaltigen Organisation und einer wachsenden Wirtschaft. So will DB Schenker South Africa sein Gemeinwesen in eine integrierte Kultur der Chancengleichheit überführen.

4.3.6 Arbeiten mit Handicap

Berufstätigkeit ermöglichen

Menschen mit Behinderung finden im DB-Konzern professionelle Unterstützung. Ziel ist es, die Mitarbeiter im Unternehmen zu halten und ihnen eine Berufstätigkeit zu ermöglichen. Ist dies auf dem eigenen Arbeitsgebiet nicht möglich, werden Alternativen gesucht.

Die Deutsche Bahn setzt Zeichen für die Integration von Behinderten. Als erstes deutsches Großunternehmen hat die DB im Mai 2001 eine Konzernintegrationsvereinbarung abgeschlossen, die neben den Schwerbehinderten auch die ihnen gleichgestellten Menschen erfasst – und zwar deutlich über das Gesetz hinaus. Als schwerbehindert gelten Menschen, die einen Grad der Behinderung von wenigstens 50 Prozent haben. Die Deutsche Bahn öffnet ihre Programme und Angebote dagegen schon für Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 Prozent. Die Ergebnisse bei der Integration und Weiterbeschäftigung von behinderten Menschen bestätigen diese Entscheidung immer wieder.

Mit mehr als fünf Prozent im Durchschnitt aller Unternehmen des DB-Konzerns wird die gesetzlich vorgegebene Pflichtquote trotz der besonderen körperlichen Anforderungen an Beschäftigte im Eisenbahnbetrieb inzwischen übererfüllt, ohne die Anforderungen des Betriebes zu vernachlässigen. Denn eine Behinderung bedeutet auch im sicherheitsrelevanten Bereich nicht immer eine Barriere: So können 330 Lokführer und 200 Rangierer nach eingehender Prüfung trotz einer anerkannten Schwerbehinderung ihre Tätigkeit ausüben.

Auch im Rahmen der Berufsausbildung hat die Deutsche Bahn ein Interesse daran, mobilitätseingeschränkten jungen Menschen den Start ins Berufsleben zu ermöglichen. Rund 30 Auszubildende mit körperlichen Behinderungen absolvieren derzeit eine Berufsausbildung im DB-Konzern. Das Projekt „Einstellung behinderter Ausbildungsbewerber“ soll diese Zahl in den nächsten Jahren deutlich steigern. Im Zusammenwirken mit Berufsbildungswerken werden gezielt Jugendliche mit körperlichem Handicap angesprochen, die für eine Ausbildung bei der Deutschen Bahn geeignet sind.

Ziel der Personalpolitik der Deutschen Bahn ist es, neue Strategien zu entwickeln, die es behinderten Mitarbeitern erlauben, weiterhin ihre Arbeit auszuüben oder eine andere Arbeit innerhalb des DB-Konzerns zu finden. Die Prozesse zur Weiterbeschäftigung und Integration werden deshalb regelmäßig den aktuellen Gegebenheiten und Veränderungen entsprechend angepasst und weiterentwickelt.

Bereits zum zweiten Mal wurde unter dem Motto „Grenzen überwinden“ für behinderte Mitarbeiter ein Sportfest der Eisenbahner mit Handicap durchgeführt. In verschiedenen Sportarten zeigten diese engagierten Mitarbeiter, dass sie täglich auch ihre Grenzen überwinden.

Anzahl der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Mitarbeitern	
2006	4,72%
2007	4,88%
2008	5,23%

Anzahl der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Mitarbeiter in natürlichen Personen in Deutschland einschließlich DB Schenker Logistics und Busgesellschaften, Stand 31.12.2008

4.4 Qualifizierung

Umfassende Aus- und Weiterbildung im DB-Konzern

4.4.1 Lebenslanges Lernen

Qualifizierung als nachhaltige Chance für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die Entwicklung und Qualifizierung ihrer Mitarbeiter ist der Deutschen Bahn ein zentrales Anliegen. Das Unternehmen investiert in seine Mitarbeiter – und die Mitarbeiter übernehmen Verantwortung für ihre aktuelle und zukünftige Beschäftigungsfähigkeit.

Spitzenunternehmen der Zukunft werden sich dadurch auszeichnen, dass sie Lernpotentiale auf allen Ebenen der Organisation erschließen. Die Deutsche Bahn setzt auf das Lebenslange Lernen ihrer Mitarbeiter, um den Herausforderungen einer sich immer schneller wandelnden Welt zu begegnen. Die optimale Unterstützung dieses Lernens ist im DB-Konzern selbstverständlich.

Einstieg bei der Deutschen Bahn – Einstieg in Lebenslanges Lernen

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen und demografischen Entwicklung in Deutschland und in Europa kommt dem Thema Lebenslanges Lernen eine besondere Bedeutung zu. Der DB-Konzern ist gefordert, Rahmenbedingungen für Lebenslanges Lernen zu schaffen und als Kultur im Unternehmen zu verankern. Lebenslanges Lernen ist die Voraussetzung dafür, dass die DB auf die sich immer schneller verändernden Anforderungen im globalisierten Markt reagieren und neue Geschäftsfelder erschließen kann.

Mit der beruflichen Erstausbildung, ob duale Berufsausbildung, duales Studium oder Chance plus, wird bereits der Grundstein für Lebenslanges Lernen gelegt. Die Nachwuchskräfte sollen befähigt werden, ihre berufliche Zukunft eigenverantwortlich zu gestalten. Mit einer hochwertigen beruflichen Erstausbildung wird ein wichtiges Fundament für den Erhalt und die Weiterentwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit gelegt.

Unternehmensinterne Entwicklung von Fach- und Führungskräften

Entscheidend für die individuelle Entwicklung und die Nachfolgesicherung im Konzern ist die fortwährende Qualifizierung von Mitarbeitern während ihrer gesamten Berufslaufbahn. Um für Mitarbeiter und Unternehmen passgenaue Qualifizierungen durchzuführen, bieten die Entwicklungswege ein nachhaltiges Instrument. Mit den Entwicklungswegen können potentielle tätigkeitsbezogene Entwicklungsperspektiven aufgezeigt und entsprechend mögliche Qualifizierungen abgeleitet werden. Denn der DB-Konzern setzt grundsätzlich auf die unternehmensinterne Entwicklung von Fach- und Führungskräften. Um diesen Ansatz für die Deutsche Bahn auch zukünftig erfolgreich umzusetzen, fördert der DB-Konzern ausdrücklich den Wiedereinstieg in den Beruf (z.B. nach familienbedingten Erwerbspausen) und vor dem Hintergrund des bereits spürbaren Fachkräftemangels die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer.

Qualifizierung als Investition von Mitarbeitern und Unternehmen

Das ganzheitliche Qualifizierungsverständnis der Deutschen Bahn spiegelt sich in den verschiedenen Qualifizierungsmöglichkeiten wider, die der Konzern seinen Mitarbeitern ermöglicht: Von der betriebsdienstnotwendigen über die betriebliche Qualifizierung bis hin zur freiwilligen Weiterbildung bewegen sich die Lernmöglichkeiten für die Mitarbeiter. Eine kontinuierliche und bedarfsgerechte Nachfolgeplanung sichert den zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg und bietet Mitarbeitern realistische Perspektiven.

Der DB-Konzern braucht Mitarbeiter, die alle ihre Leistungsmöglichkeiten aktivieren und die Eigenverantwortung für den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit übernehmen. Es ist gelebte Praxis und ein wichtiger Aspekt der Unternehmenskultur, dass jeder seine Fähigkeiten jederzeit erweitern kann und dass die besten Voraussetzungen für die Entwicklung und das Lernen der Mitarbeiter geschaffen werden.

Die Deutsche Bahn folgt hier dem Prinzip des Förderns und Forderns: Qualifizierung ist eine gemeinsame Investition, in der das Unternehmen Rahmenbedingungen schafft und Unterstützungsmöglichkeiten auf finanzieller oder zeitlicher Ebene bieten kann. Von ihren Mitarbeitern erwartet die Deutsche Bahn einen Eigenbeitrag – nicht zuletzt durch ihre Bereitschaft zu Lebenslangem Lernen.

Starke Partner für die Qualifizierung

Wie wichtig das Thema der Deutschen Bahn ist, zeigt sich in der Entscheidung für zwei interne Bildungseinrichtungen. Seit mehr als 14 Jahren fungiert DB Training als kompetenter auch auf dem externen Markt erfolgreicher Qualifizierungs- und Beratungsanbieter für den DB-Konzern.

Als strategisches Instrument der Unternehmensentwicklung steht die DB Akademie seit 2003 den rund 1000 Top-Führungskräften des Konzerns als Partner für Entwicklung und Dialog zur Verfügung. Die freiwillige Weiterbildung der Mitarbeiter wird durch die Akademie für Internationale Mobilität unterstützt, die Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, sich neben ihrem Beruf fortzubilden.

Lernen in Veränderungsprozessen

Die Herausforderungen der Zukunft werden Unternehmen nicht nur durch individuelles Lernen ihrer Mitarbeiter bewältigen können. Um auf die wachsende Komplexität des wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Umfelds, die Zunahme des globalen Wettbewerbs und steigende Innovationsgeschwindigkeiten reagieren zu können, müssen nicht nur Mitarbeiter, sondern auch Organisationen lernen. Veränderungsprozesse werden im DB-Konzern deswegen als Herausforderung angesehen, die individuelles und kollektives Lernen erfordern und gleichzeitig Chancen für individuelle und kollektive Entwicklungsprozesse bieten.

In vielen Veränderungsprozessen des DB-Konzerns, wie „ProNetz“ oder „Fit für die Zukunft“ sind umfassende Qualifizierungsprogramme integriert. Bei deren Gestaltung setzen DB Training und DB Akademie Lernprozesse über alle Zielgruppen hinweg um. Das Lernen der Mitarbeiter im DB-Konzern setzt nicht nur an individuellen Qualifizierungszielen an, sondern ist in die strategischen Entwicklungsprozesse des Unternehmens eingebunden.

4.4.2 Nachwuchs sichern

Den Nachwuchs im Blick – Einstieg bei der DB

Qualifizierter Nachwuchs ist der Schlüssel zu langfristigem Erfolg. Zur Gewinnung von Nachwuchskräften gestaltet die DB den Übergang von der Schule in den Beruf und bietet Einstiegsprogramme für Auszubildende, Dual-Studierende, Trainees sowie Direkteinsteiger.

4.4.2.1 Berufsorientierung

Fit für die Jobs von morgen

Der DB-Konzern unterstützt junge Menschen aktiv bei der Berufsorientierung und fördert ihre persönliche und berufliche Entwicklung. So legt er ein sicheres Fundament für die eigenverantwortliche Gestaltung der beruflichen Zukunft seines Nachwuchses.

Als Folge des demografischen Wandels wird die Zahl der Schulabgänger in den nächsten Jahren bundesweit um mehr als 15 Prozent sinken. Gleichzeitig ist damit zu rechnen, dass auch künftig rund 20 Prozent der Schulabgänger die notwendige Ausbildungsreife für einen Berufseinstieg fehlen wird.

Damit die Deutsche Bahn auch langfristig und nachhaltig den Nachwuchsbedarf sichern kann, setzt das Unternehmen auf die Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf.

Schulkooperationen

Mit der Gründung von Schulkooperationen greift die Deutsche Bahn den Ansatz einer frühzeitigen Unterstützung der Berufsorientierung von Schülern auf. Ziel ist es, durch Vorstellung der Ausbildungsberufe, Schülerpraktika, Bewerbertrainings oder auch Lehrerqualifizierungen sowohl die individuelle Berufsorientierung von Jugendlichen zu stärken und gleichzeitig die Deutsche Bahn als interessanten Arbeitgeber zu platzieren, um den potentiellen Fachkräftenachwuchs an das Unternehmen zu binden. Von den eingegangenen Partnerschaften profitieren Schulen und Unternehmen gleichermaßen.

Seit dem Start 2007 wurden bundesweit bereits mehr als 170 Schulkooperationen abgeschlossen. Die Regionen und Anzahl der Kooperationen orientieren sich am zukünftigen Bedarf an Auszubildenden. Die individuellen Schulkooperationen werden dabei jeweils durch eine Führungskraft des DB-Konzerns verantwortet. Die Deutsche Bahn wird ihr Engagement in diesem Bereich auch in Zukunft weiter ausbauen.

Ein wesentlicher Faktor bei der Berufsorientierung der Schüler ist es, Informationen für einen gelungenen Berufsstart zu sammeln. In Informationsveranstaltungen erhalten Schüler der Kooperationsschulen einen Überblick über Einstiegsmöglichkeiten bei der Deutschen Bahn. Ist das Interesse für eine Ausbildung oder einen Studiengang geweckt, können im Rahmen von Praktika vertiefende Kenntnisse und praktische Erfahrungen gesammelt werden. Zusätzlich bietet die Deutsche Bahn den Kooperationsschulen eine Vielzahl von Betriebserkundungen an. Damit erhalten Jugendliche wie Lehrer einen Blick hinter die Kulissen und können sich einen Eindruck von den betrieblichen Arbeitsabläufen machen. Mit dem Berufswahlpass erhalten Schüler ein geeignetes Instrument, um den Prozess der Berufsorientierung zu strukturieren, zu reflektieren und zu dokumentieren. Zudem erleichtert der Pass allen an der Beruforientierung Beteiligten – das sind neben den Schülern selbst insbesondere Eltern und Lehrer – die individuellen Schritte und Lernphasen nachzuvollziehen. Das Angebot der Deutschen Bahn richtet sich jedoch nicht nur an Schüler. Lehrer, die einen wesentlichen Beitrag für einen erfolgreichen Übergang von Schule in den Beruf für die Jugendlichen leisten, werden innerhalb der Kooperation bei ihren Bemühungen unterstützt.

Fit für die Bewerbung

Seit 2005 unterstützt die Deutsche Bahn im Rahmen der „Initiative für Beschäftigung“ das Projekt „Fit für die Bewerbung“. Ziel ist es, vorrangig Haupt- und Realschüler im letzten Schuljahr bei der beruflichen Orientierung zu unterstützen und im Rahmen eines bundesweiten Bewerbertags für das Bewerbungsgespräch in einem Unternehmen vorzubereiten. Im Rahmen der Schulkooperationen und weiterer bestehender Patenschaften mit Schulen veranstaltet die DB jedes Jahr im November die Woche der Bewerbung, in der an mehreren Schulen Bewerbertage durchgeführt werden. In diese Woche fällt auch der bundesweite Bewerbertag. Das Konzept des Bewerbertages ist ein Mix aus Einzel- und Gruppencoaching. Jeder Schüler hat die Gelegenheit - sofern er / sie vorab die Bewerbungsunterlagen abgegeben hat - zu einem rund 20-minütigen individuellen „Übungs-Bewerbungsgespräch“ durch einen DB-Mitarbeiter. Parallel finden Gruppenmodule zu Themen wie Recherche nach Ausbildungsplätzen, Telefoninterview und Kleidung im Bewerbungsgespräch statt.

MINT Zukunft schaffen

Das Projekt „MINT Zukunft schaffen“ bündelt die erfolgreichen Initiativen der Unternehmen und ihrer Verbände zur Förderung des naturwissenschaftlich-technischen Nachwuchses. Auch die Deutsche Bahn beteiligt sich daran, um MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) bei der jungen Generation populärer zu machen.

Bildungschancen von Anfang an

Mit „Chance plus“ qualifiziert die DB Jugendliche für eine Ausbildung und gibt ihnen so eine Perspektive. Der Erfolg der letzten Jahre zeigt, dass dieses Programm richtig ist. Mit Chance plus bietet die DB Jugendlichen, die noch nicht die nötige Ausbildungsreife vorweisen, die Chance, in einem bis zu elfmonatigen Praktikantenprogramm notwendige Berufserfahrungen zu sammeln. Seit Herbst 2006 konnte die Deutsche Bahn bundesweit jährlich mehr als 500 Plätze für Chance plus zur Verfügung stellen. Ziel dabei ist es, die Jugendlichen auf eine anschließende Ausbildung oder einen beruflichen Direkteinstieg bei den Unternehmen des DB-Konzerns oder ihren Partnern vorzubereiten. Viele dieser Jugendlichen haben einen Migrationshintergrund. Das Programm besteht aus Theorie und Praxis und schult die Teilnehmer nicht nur in einem Berufsfeld, sondern vermittelt auch Grundlagenwissen, Sozial- und Methodenkompetenz. Dabei betreuen Sozialpädagogen die Praktikanten und beziehen sie voll in die betrieblichen Abläufe des Unternehmens ein. Ein IHK-Zertifikat dokumentiert die erfolgreiche Teilnahme.

Für die Deutsche Bahn ist „Chance plus“ ein wichtiger Teil ihres gesellschaftspolitischen Engagements. Der Weg, Jugendlichen eine zweite Chance zu geben, bewährt sich jedoch auch bei der anschließenden Vermittlung in die Berufsausbildung. Die hohe Motivation der Praktikanten, der enge Kontakt zu den Betrieben während der Praxiseinsätze sowie das Training sozialer Kompetenzen haben zu einer überdurchschnittlichen Vermittlungsquote geführt.

4.4.2.2 Ausbildung

Fundamente der Nachwuchskräftesicherung

Die duale Berufsausbildung der DB bereitet Jugendliche auf die wachsenden Anforderungen eines international agierenden Verkehrsunternehmens vor. Das duale Studium bietet die Chance, Theorie und Praxis zum Berufseinstieg optimal miteinander zu verbinden.

Als einer der größten Ausbilder Deutschlands bildet die Deutsche Bahn in mehr als 25 Ausbildungsberufen und vielfältigen dualen Studiengängen an Berufsakademien, Fachhochschulen oder Universitäten derzeit rund 8700 junge Leute aus und eröffnet Haupt- und Realschülern sowie Abiturienten vielfältige Zukunftschancen.

Engagement für die Duale Ausbildung

Die duale Ausbildung, die sowohl die duale Berufsausbildung wie das duale Studium umfasst, ist das Fundament der Nachwuchskräftesicherung für die Deutsche Bahn. Sie hat sich bewährt, da sie sowohl dem Arbeitgeber die Chance gibt, den Auszubildenden kennen zu lernen sowie dem Auszubildenden einen tiefen Einblick in den beruflichen Alltag ermöglicht. Die duale Ausbildung vermittelt fundiert fach- und unternehmensspezifisches Know-how. Es ist der Deutschen Bahn ein Anliegen, die duale Ausbildung auch über den Unternehmensrahmen hinaus zu fördern und weiterzuentwickeln, auch vor dem Hintergrund kommender nationaler und internationaler Ausbildungsreformen.

Fordern und Fördern

Wesentliches Ziel der dualen Ausbildung ist die Qualifizierung von Nachwuchskräften für eine spätere Tätigkeit im DB-Konzern. Daher ist eine qualitativ hochwertige Betreuung für die DB ebenso selbstverständlich wie das Anstreben einer hohen Übernahmequote. „Fördern und Fordern“ ist das Leitprinzip der Ausbildung von Nachwuchskräften bei der DB. Dieses Prinzip impliziert eine beidseitige und gemeinsame Verantwortung für den Ausbildungserfolg. Das heißt, dass die Nachwuchskräfte und die Deutsche Bahn gleichermaßen für einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung sowie für die individuelle berufliche Entwicklung verantwortlich sind.

Der DB-Konzern bietet attraktive und zukunftsorientierte Ausbildungsmöglichkeiten für ehrgeizige und leistungsbereite Schulabgänger an. Ihre Persönlichkeitsbildung ist zentraler Bestandteil der Ausbildung im DB Konzern. Durch moderne Ausbildungskonzepte werden Teamfähigkeit, Selbstreflexion und Verantwortungsbewusstsein gefördert. Die Nachwuchskräfte haben die Möglichkeit, Schlüsselqualifikationen wie Fach-, Sozial-, Methoden- und Individualkompetenzen, zu erwerben. Damit erhalten sie das erforderliche Rüstzeug, um die Herausforderungen in Beruf und Alltag zu meistern.

Als internationales Unternehmen setzt die Deutsche Bahn vermehrt auf Vielfalt ihrer Nachwuchskräfte mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten - unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung bzw. sexueller Orientierung. In der Ausbildung wird diese Vielfalt durch zukunftsorientierte Rahmenbedingungen und individuelle Förderung der Nachwuchskräfte umgesetzt.

Seit 1958 gibt es einen Austausch von gewerblich-technischen Auszubildenden zwischen der französischen Bahn SNCF und der DB. Im Rahmen dieses traditionsreichen Programms besuchen jedes Jahr 20 deutsche Azubis französische Azubis in Paris – im Gegenzug kommen 20 französische Azubis nach Kassel. Neu seit 2008 ist die grenzüberschreitende Verbundausbildung mit DB Schenker Rail Nederland. Angehende Lokführer lernen ab dem ersten Ausbildungsjahr in der Berufsschule Holländisch als Fremdsprache. Außerdem verbringen sie zwölf Wochen in den Niederlanden und werden so für den grenzüberschreitenden Schienengüterverkehr vorbereitet.

Mit Berufsausbildung Zukunft bewegen

Die 25 Ausbildungswege der DB gliedern sich in die Bereiche Verkehrsberufe, gewerblich-technische Berufe, kaufmännisch-serviceorientierte Berufe und IT-Berufe. Die duale Berufsausbildung bei der Deutschen Bahn baut auf drei Säulen auf: die Qualifizierung im Ausbildungsbetrieb, die Berufsschule und zusätzlich die Ausbildungswerkstatt bzw. für kaufmännische Berufe das Online-Learning.

Auszubildenden steht DB Training als kompetenter interner Ausbildungspartner zur Seite. Bundesweit sind insgesamt 26 Ausbildungswerkstätten, 24 Trainingszentren und 11 Simulator-Standorte in die Berufsausbildung eingebunden. Moderne Lern- und Lehrmethoden sind dabei selbstverständlich – so lernen beispielsweise alle auszu-

bildenden Bürokaufleute mit Hilfe des so genannten „online fitters“ eigenständig vom PC aus. Sie bearbeiten ihre Aufgaben in Eigenregie, bei Fragen steht ihnen ein Teletutor zur Verfügung. Daneben durchlaufen alle Azubis ein Sozial- und Methodenkompetenz-Training, unter anderem mit einem Outdoor-Programm im Trainingszentrum Regensburg.

Übernahme nach der Ausbildung

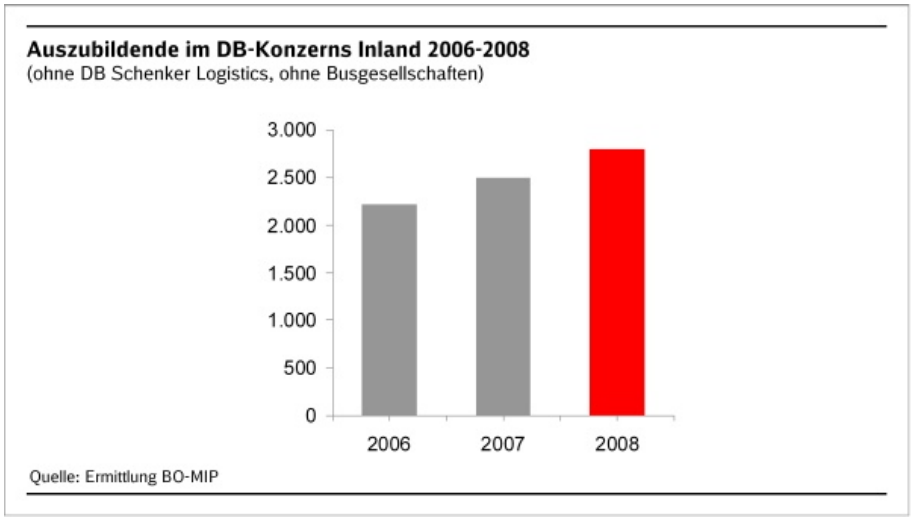
Die Verantwortung der Deutschen Bahn für ihre Azubis endet nicht mit dem Abschluss der Ausbildung. Als eines der wenigen Unternehmen übernimmt die DB alle leistungsstarken und mobilen Jugendlichen nach der Berufsausbildung in einen Job. Möglich ist dies entweder direkt im Betrieb oder bei der DB Zeitarbeit GmbH, wo der JobStarterService auslernenden Auszubildenden vielfältige Perspektiven bietet. Die Berufseinsteiger sammeln Erfahrungen in verschiedenen Bereichen – mit der Sicherheit einer festen Beschäftigung bei geregelter Vergütung. 2008 machte der DB-Konzern mehr als 90 Prozent seiner Auszubildenden ein Übernahmeangebot, das von der überwiegenden Mehrheit angenommen wurde.

Duales Studium – Studium und Ausbildung in Kombination

Das duale Studium verbindet Theorie und Praxis. Schulabgänger mit Hochschulreife kombinieren hier auf effiziente Weise die betriebliche Ausbildung mit einem dreijährigen Studium. Dabei besteht die Möglichkeit, das Studium in Kooperation mit einer Berufsakademie (BA) bzw. Dualen Hochschule oder mit einer Fachhochschule oder Universität mit integrierter Berufsausbildung zu absolvieren. Das duale Studium an einer Berufsakademie bzw. Dualen Hochschule kombiniert in einem dreimonatigen Wechsel Theoriephasen an der BA und Praxiseinsätze im Unternehmen. Die Deutsche Bahn bietet duale Studiengänge an der Berufsakademie in den Bereichen BWL, IT, Mechatronik und Ingenieurwissenschaften an. Die Theoriephasen an den Berufsakademien sowie die Praxisphasen im Unternehmen finden deutschlandweit an unterschiedlichen Standorten statt.

Bei einem dualen Studium an der Fachhochschule oder Universität absolvieren die Studierenden parallel eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf. Hier bietet die Deutsche Bahn in Kooperation mit unterschiedlichen Hochschulen die Fachrichtungen Wirtschaftsingenieurwesen (Bahnbetrieb und Infrastruktur), Bauingenieurwesen und Elektrotechnik an.

Durch den hohen Praxisanteil der Programme wird schon während des Studiums der Bezug zur unternehmensspezifischen Praxis hergestellt. Darüber hinaus werden die Studierenden über Seminare und Workshops ganzheitlich gefördert und erwerben so nicht nur den entsprechenden Studienabschluss, sondern vor allem ein hohes Maß an unternehmensspezifischem Wissen und Praxiskompetenz. Zielder DB ist es, nach erfolgreich abgeschlossenem Studium alle leistungsstarken und engagierten Studenten zu übernehmen.



Auszubildende im DB-Konzerns Inland 2006-2008

4.4.2.3 Ausbildung international

Learnerships Südafrika

Auch international setzt sich die DB für eine gute Ausbildung und den Zugang zu Bildungschancen ein. Beispielhaft zeigt dies das Ausbildungskonzept in Südafrika.

In Südafrika fehlen in der Speditionsbranche ähnlich wie in vielen anderen Branchen Fachkräfte. Ausbildungen zu Berufsbeginn wie in Deutschland sind eher selten. Vor einigen Jahren führte die südafrikanische Regierung mit der „Strategic Skills Enhancement Initiative" speziell für schwarze Südafrikaner sogenannte „Learnerships", eine Art verkürzte duale Ausbildung, ein. Diese umfassen sowohl strukturiertes institutionelles Lernen als auch praktische Berufserfahrung und werden zum Teil mit Zuwendungen der öffentlichen Hand gefördert.

DB Schenker Südafrika hat sich an dieser Initiative beteiligt und die jungen Auszubildenden sind mit Begeisterung, Neugier und Engagement dabei. Der theoretische Teil der „Learnerships" wird über einen externen E-Learning-Anbieter abgedeckt. Die Internet-Learning-Plattform beinhaltet einen einzigartigen Ansatz und Methodik, mit der Konzeption und Anwendung für die Kernmodule in internationalem Handel, Spedition und Zoll vermittelt werden. Damit ist es möglich, theoretisches Lernen und praktische Anwendung nahtlos miteinander zu verbinden. Die Auszubildenden durchlaufen bei DB Schenker Südafrika die See- und Luftfracht-Abteilungen, den Lagerbetrieb sowie den Flughafen und werden dabei von engagierten Mitarbeitern begleitet und betreut. Es ist geplant, zusätzlich Ausflüge zu Flughäfen, Häfen und Container-Terminals (Häfen und Binnenhäfen) einzuführen, um den Auszubildenden einen noch besseren Einblick in die reale Welt der Logistik zu bieten.

Ein entscheidender Faktor für den Erfolg des „Learnership"-Programms bei Schenker Südafrika ist die Auswahl der richtigen Kandidaten. Voraussetzung ist ein Realschulabschluss mit Mathematik und Geographie. DB Schenker Südafrika will diesen jungen Menschen nach Durchlaufen der Ausbildung auch einen Arbeitsplatz bieten, daher gibt es ein strenges Bewertungsverfahren, das mit einer Bewertung durch die Führungskräfte der durchlaufenen Abteilungen abschließt. Der letzte Schritt nach dem erfolgreichen Abschluss ist die Einstellung auf einem Arbeitsplatz, der sowohl eine Karriereentwicklung ermöglicht als auch dem Unternehmen positive Effekte bringt.

Seit Januar 2009 ist in Südafrika eine weiterentwickelte Form der „Learnerships" möglich, die mit einem Diplom des internationalen Spediteurverbandes (FIATA - Fédération Internationale des Associations de Transitaires et Assimilés) abschließt. Mitarbeiter, die sich in ihrer ersten Ausbildung ausgezeichnet haben, können eine weitergehende einjährige Ausbildung anschließen, danach kann eine wissenschaftliche Arbeit angefertigt werden. Die Arbeit wird vom südafrikanischen Verband der Spediteure beurteilt. Das FIATA-Diplom ist sehr angesehen und die Inhaber als Fachleute weltweit anerkannt. Auszubildende von Schenker Südafrika mit hervorragenden Ergebnissen können gegen andere Auszubildende in Südafrika in den Wettbewerb um den „FIATA Young Freight Forwarder of the Year Award" treten.

Schenker Südafrika erkennt die Notwendigkeit zur Entwicklung von Qualität in der Logistikindustrie an und belohnt dementsprechend junge Talente mit wertvollen Ausbildungsmöglichkeiten.

4.4.2.4 Hochschulabsolventen

Sicherung des Führungskräftenachwuchses

Die DB wirbt im In- und Ausland um hochqualifizierten akademischen Nachwuchs. Hochschulabsolventen finden in Trainee- und Direkteinsteigerprogrammen des DB-Konzerns attraktive Einstiegsmöglichkeiten.

Trainees profitieren von einem exzellenten Einstiegsprogramm, mit dem sie das Unternehmen kennenlernen. Der TraineeClub liefert ihnen dabei wichtige Kontakte und Informationen. Aber auch für Direkteinsteiger wird durch einen strukturierten Einarbeitungsplan der Einstieg gezielt gestaltet. Die Programme haben Erfolg, die Anzahl der von der DB eingestellten Hochschulabsolventen steigt kontinuierlich. Jedoch bereitet sich die DB auch in diesem Bereich auf den zukünftigen Nachwuchsmangel vor - insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Der frühzeitige Kontakt zu den Studierenden und die Positionierung der Deutschen Bahn als attraktiver Arbeitgeber gewinnen vor diesem Hintergrund an Bedeutung.

Traineeprogramme

Die einjährigen Traineeprogramme für Hochschulabsolventen sind individuell gestaltbar, modular aufgebaut und dienen der Gewinnung und Entwicklung des Management-Nachwuchses. Um Praxiserfahrungen zu sammeln,

durchläuft jeder Trainee mehrere Stationen von unterschiedlicher Dauer in verschiedenen Bereichen des Konzerns. Dies ermöglicht das zügige Kennenlernen der komplexen Zusammenhänge im Konzern. Von Anfang an arbeiten die Teilnehmer im Tagesgeschäft mit und übernehmen Verantwortung für konkrete Teilprojekte. Durch Tagesstationen schärfen die Programmteilnehmer ihr Gespür für die Belange der Kunden. Ebenfalls in den Programmen enthalten ist ein umfangreiches Qualifizierungsangebot.

Die Teilnehmer der Ingenieur-Traineeprogramme erhalten zusätzlich vertiefende bahnspezifische Technikseminare zur Förderung des theoretischen Wissens über das Zusammenspiel zwischen Rad und Schiene. Vorträge zu aktuellen Bahnthemen und Diskussionsforen mit Führungskräften informieren alle Programmteilnehmer über die Strategien und Visionen des Unternehmens. Auf Exkursionen lernen sich die Trainees untereinander kennen und verschaffen sich einen Eindruck über die Vielfalt bei der Deutschen Bahn.

Direkteinstiegsprogramme

Als Direkteinsteiger übernehmen Hochschulabsolventen Verantwortung auf einer konkreten Position mit herausfordernden Aufgaben – geleitet durch einen strukturierten Einarbeitungsplan. Dieser Einstieg dient zur Deckung des akademischen Fachkräftebedarfs der Geschäftsfelder. Ergänzt wird die Einarbeitung auf der Position durch Seminare, um die Fach- und Methodenkompetenz zu fördern. Der Direkteinsteiger erhält regelmäßig Feedback und am Ende der Einarbeitungsphase findet ein Entwicklungsgespräch statt.

Die DB als Partner der Hochschulen

Die Deutsche Bahn hat 2008 Patenschaften mit 20 ausgewählten Hochschulen geschlossen. Top-Führungskräfte als Paten und Botschafter der DB halten den Kontakt zur Hochschulverwaltung und fungieren als Türöffner und Repräsentanten des DB-Konzerns. Mit den Patenschaften übernehmen die Führungskräfte die Verantwortung, an ihrer Hochschule eine Brücke zwischen Theorie und Praxis zu schlagen, z. B. im Rahmen von Vorträgen, Foren, Kamingesprächen und Exkursionen.

Die DB vertieft ihre Hochschulkooperationen durch Stiftungslehrstühle im Eisenbahnwesen an der TU Darmstadt (TUD) und im Bereich der Logistik an der TU Berlin. Mit der TU Darmstadt wurde darüber hinaus eine „Innovationsallianz Mobilität TUD – DB“ zur Forschung, Lehre und Weiterbildung auf dem Gebiet der Mobilität institutionalisiert. In der Kooperation geht es um die enge Verzahnung von TUD-Wissenschaftlern mit den Fach-Experten im DB-Konzern mit dem Ziel der Initiierung, Unterstützung und Koordination von gemeinsamen Projekten und gemeinsamen Rekrutierungsaktivitäten. In Kooperation mit der Universität Cottbus hat die Deutsche Bahn den Bachelor-Studiengang Elektrotechnik mit dem Schwerpunkt Leit- und Sicherungstechnik für Bahnsysteme ins Leben gerufen. Für den wichtigen Bereich Sicherheitstechnik kann damit Ingenieurnachwuchs frühzeitig identifiziert werden. Die Deutsche Bahn veranstaltet außerdem einmal im Jahr eine zweitägige Fachkonferenz mit Professoren aus dem Feld des Eisenbahnwesens über aktuelle Entwicklungen in Forschung und Lehre.

Stipendiatenprogramme

Im Rahmen der Initiative „Sachen Machen“ beteiligt sich die DB an „VDI ELEVATE“, dem Stipendiatenprogramm des VDI für Ingenieure. Im Rahmen des Stipendiums werden die Studenten in besonderer Weise durch Praktika und Abschlussarbeiten, sowie durch Softskill-Seminare gefördert. Erweiternd zu ELEVATE hat die Deutsche Bahn ein eigenes Stipendiatenprogramm aufgebaut, welches zusätzlichzu der Förderung durch Praktika, Seminare und Exkursionen eine finanzielle Förderung vorsieht. Dieses Programm wurde gemeinsam mit der TU Darmstadt pilotiert.

Faire Bedingungen für Praktikanten

Die „Generation Praktikum“ gibt es bei der Deutschen Bahn nicht. Schon 2004 hat sich der Konzern zu den Richtlinien der Initiative „Fair Company“ bekannt. Die DB distanziert sich somit bewusst von Unternehmen, die Praktikanten als billige oder kostenlose Arbeitskräfte einsetzen. Die Regeln der „Fair Company“ legen fest, wie Praktika zu vergüten sind, wie lange sie dauern und wer sie in Anspruch nehmen kann. Darum beschäftigt die DB keine Hochschul-Absolventen als Praktikanten.

Damit Praktikanten während ihrer Zeit den DB-Konzern so gut wie möglich kennenlernen können, wurde ein Praktikantenprogramm entwickelt, das Praktikantentage mit Fachvorträgen aus allen Bereichen umfasst und Vernetzung durch Stammtische fördert. Durch Bewerbungstrainings im Rahmen der Praktikantentage werden

Praktikanten auf den Berufeinstieg vorbereitet. Nach dem Praktikum greift das Bindungsprogramm, mit dem die DB zu Studenten mit sehr guten Leistungen während des weiteren Studiums Kontakt hält.

Bachelor Welcome

Mit der Unterzeichnung der Erklärung „Bachelor welcome“ initiierte der DB-Konzern 2004 gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft sowie dem Zentrum für Hochschulentwicklung eine Kampagne für die schnelle Akzeptanz der neuen Hochschulabschlüsse in deutschen Unternehmen. 2006 folgte die zweite Erklärung „More Bachelors and Masters Welcome!“, mit der die Deutsche Bahn sich nochmals zur Umstellung auf die gestufte, international kompatible Studienstruktur in Deutschland bekannte.

Mit der dritten Erklärung „Bachelor Welcome – MINT-Nachwuchs sichern!“ wurde das Thema 2008 erneut aufgegriffen, um dem Engpass an MINT-Absolventen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu begegnen. Der DB-Konzern hat sich intensiv mit den neuen Abschlüssen auseinandergesetzt - und Bachelor-Absolventen haben in den letzten Jahren im Unternehmen einen guten Berufseinstieg gefunden: Wie allen anderen Hochschulabsolventen aus Deutschland und den europäischen Nachbarländern stehen ihnen im Rahmen ihrer Talente alle Karrierewege im DB-Konzern offen.

4.4.3 Mitarbeiter fördern

Potenzial-Entwicklung sichert Innovation und Beschäftigungsfähigkeit

Qualifizierte Mitarbeiter sind der Schlüssel für langfristigen Unternehmenserfolg. Attraktive Entwicklungsmöglichkeiten und passgenaue Qualifizierungsangebote binden Mitarbeiter an die DB und zahlen sich für beide Seiten aus.

4.4.3.1 Talentmanagement

Potenziale identifizieren und fördern, Schlüsselpositionen besetzen

Der DB-Konzern setzt auf die unternehmensinterne Entwicklung von Fach- und Führungskräften. Ein Unternehmen muss die Potenziale seiner Mitarbeiter kennen, um sie entwickeln und nutzen zu können. Den Rahmen dafür bildet das Talentmanagement.

Um den komplexen und sich schnell wandelnden Anforderungen des Marktes gerecht zu werden, benötigt die Deutsche Bahn Kenntnis über die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter, um diese an der richtigen Stelle einsetzen zu können. Die Analyse von Mitarbeiterkompetenzen ist gleichzeitig die Basis für die strategische Entwicklung von Mitarbeitern. Dazu gehören Instrumente, um Leistung, Kompetenzen und Potential mit den Anforderungen der aktuellen Tätigkeiten abzugleichen. Ziel ist es, Mitarbeiter gegebenenfalls zu qualifizieren und ihre weitere Entwicklung zu fördern. Mit Kompetenzgesprächen, Managementplanungsprozessen, Führungsgesprächen und Mitarbeitergesprächen wird dieser Prozess in die Tat umgesetzt.

Konzernweite Kompetenzsystematik

Grundlage eines wirksamen Talentmanagements ist das Wissen über die Berufsgruppen der Deutschen Bahn und die damit verbundenen Anforderungen an Stelleninhaber. Die konzernweit geltende Kompetenzsystematik mit feststehenden Basis- und Sozialkompetenzen, einer großen Auswahl an Fach- und Methodenkompetenzen und feststehenden Führungskompetenzen, liefern die Grundlage für die Beschreibung von Stellenanforderungen.

Entwicklungswege für Schlüsselpositionen

Ausgelöst durch die Auswirkungen des demografischen Wandels und dem daraus resultierenden Fach- und Führungskräftemangel setzt die Deutsche Bahn auf eine langfristige Analyse der zukünftig gesuchten Mitarbeiter. Dazu werden unter anderem Berufgruppen identifiziert und als Schlüsselpositionen bezeichnet, die als erfolgskritisch für das Unternehmen eingeschätzt werden. Um die Besetzung von Schlüsselpositionen zu sichern, werden Tätigkeiten in Entwicklungswegen für deren gezielte Nachbesetzung transparent gemacht und gefördert. Mit Hilfe von für die Mitarbeiter und Führungskräfte zugänglichen Entwicklungswegen soll deutlich gemacht werden, wie sich der Mitarbeiter im Unternehmen weiterentwickeln kann und was zu tun ist, um die Zielfunktion des Mitarbei-

ters zu erreichen. Elemente eines Entwicklungsweges sind Entwicklungsschritte, die zwei Tätigkeiten verbinden. Die enthaltenen Tätigkeiten sind aus der Systematik der Jobfamilien entnommen. Die Tätigkeiten sind beschrieben anhand ihrer Anforderungen an Kompetenzen, Qualifikation, Prüfungen oder Tauglichkeiten.

Der Mitarbeiter kann sich so gezielt weiterqualifizieren, da er aufgezeigt bekommt mit welcher Investition er seine Chancen für bestimmte Karriereschritte erhöht. Die Tätigkeiten, die als Nachfolgepotentiale für Schlüsselpositionen identifiziert werden, können gezielt dahingehend entwickelt werden. Die Entwicklungswege machen sowohl dem Mitarbeiter als auch dem Unternehmen transparent, aus welchen Berufsgruppen sich Potentialträger auf Schlüsselpositionen entwickeln können, womit sich der Kreis des Talentmanagements schließt.

Kompetenzmanagement

Das Kompetenzmanagement baut die Brücke zwischen Anforderungen der Tätigkeit und vorhandenen Kompetenzen des Mitarbeiters. Dazu werden für erfolgskritische Berufsbilder Soll-Kompetenzprofile entwickelt, die ständig aktualisiert die benötigten Kompetenzen zusammenfassen. Die Soll-Kompetenzprofile werden im Kompetenzgespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter mit den aktuellen Kompetenzen des Mitarbeiters abgeglichen. Aus diesem Soll - Ist Kompetenzabgleich wird abgeleitet, ob der Mitarbeiter ausreichende Kompetenzen für seinen aktuellen Job besitzt, zu welchen Side-Steps er aufgrund seiner Kompetenzen entwickelt werden kann, oder ob Potential in Richtung höherwertiger Fach- oder Führungsaufgaben vorhanden ist. Von den ausgewerteten Ergebnissen leiten Mitarbeiter und Führungskraft gemeinsam Qualifizierungsmaßnahmen oder auch weitere Entwicklungsschritte ab.

Managementplanungsprozess

Im Managementplanungsprozess (MPP) erfolgt die Identifizierung, Auswahl, Entwicklung und Positionierung geeigneter Führungskräfte. Dieser Leitprozess der Führungskräfteplanung gilt für alle Führungskräfte und ausgewählte tarifliche Mitarbeiter, um die Identifizierung und Förderung des Managementnachwuchses auf allen Ebenen sicherzustellen. Dabei werden die im Unternehmen vorhandenen Potenziale für weiterführende Managementaufgaben identifiziert, eine nachhaltige Entwicklung der Führungskräfte gesichert, den Führungskräften durch eine systematische Karriere- und Nachfolgeplanung Perspektiven im Unternehmen eröffnet, die Besetzungsqualität auf allen Schlüsselpositionen verbessert und strategische Kenngrößen zur frühzeitigen Planung und Steuerung aller Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung geliefert.

Um Kontinuität sicherzustellen, findet der MPP jährlich statt. Dabei ist es Aufgabe der Führungskraft das Managementpotenzial aufgrund der vorhandenen Basis- und Sozialkompetenzen, sowie Führungskompetenzen einzuschätzen. Im Rahmen der ebenfalls jährlich stattfindenden Managementkonferenz besprechen die Führungskräfte einer Ebene mit dem gemeinsamen nächst höheren Vorgesetzten die aktuelle Potenzialsituation ihres Bereiches.

Meist im Führungsgespräch erhält der Mitarbeiter die Rückmeldung aus dem MPP und die daraus abgeleiteten Entwicklungsmaßnahmen.

Führungs- und Mitarbeitergespräche

Mitarbeiter- und Führungsgespräche sind die wichtigste Grundlage für die Förderung der Mitarbeiter. Sie werden mit konzernweit nach einheitlichen Leitfäden und Standards durchgeführt, die mit dem Betriebsrat abgestimmt sind. Ziel des Mitarbeitergesprächs ist ein Leistungsfeedback und die Vereinbarung von Qualifizierungen für die aktuelle Tätigkeit. Mit 70 Prozent der Mitarbeiter im oberen und mittleren Tarifbereich des DB-Konzerns Inland (ohne DB Schenker Logistics und Busse) werden alle zwei Jahre verpflichtend Mitarbeitergespräche durch die direkten Vorgesetzten geführt. Mit Mitarbeitern im unteren Tarifbereich können Mitarbeitergespräche geführt werden, wenn entweder Mitarbeiter oder Führungskraft dies wünschen.

4.4.3.2 Führungskräftequalifizierung

DB Akademie – Plattform für Entwicklung und Dialog

Die DB Akademie in Potsdam sichert und stärkt die Führungskompetenz im DB-Konzern. Seminare und Konferenzen richten sich an rund 1.000 Top-Führungskräfte.

Als Corporate University bündelt die DB Akademie die Aktivitäten zur Führungskräftequalifizierung. Die DB Akademie wurde 2003 als strategisches Instrument der Unternehmens- und Führungskräfteentwicklung mit dem Ziel

gegründet, im Kreis der 1.000 Top-Führungskräfte des DB-Konzerns ein gemeinsames Verständnis über Unternehmensstrategie und -entwicklung zu schaffen und den Austausch über wirksame Führung zu unterstützen. Darüber hinaus fördert die DB Akademie die ressort- und geschäftsfeldübergreifende Vernetzung der Führungskräfte im DB Konzern. Seit 2005 hat die DB Akademie ihren Sitz im restaurierten Kaiserbahnhof in Potsdam. Hier verbindet sich und die Tradition der deutschen Eisenbahn mit den Anforderungen an ein modernes Trainings- und Tagungszentrum eines weltweit agierenden Mobilitäts- und Logistikunternehmens. Der Kaiserbahnhof hat sich als inspirierender Ort der Begegnung und Plattform für die Vernetzung der Top-Führungskräfte etabliert.

Regelmäßiges Training für die Führungskräfte

Gegenwärtige und zukünftige Herausforderungen kann der DB-Konzern nur mit einer leistungsstarken und loyal handelnden Führungsmannschaft bewältigen. Führungskräfte haben eine Schlüsselrolle, denn sie sind Impulsgeber bei Veränderungen. Der Wandel der Deutschen Bahn muss durch sie nicht nur mitgetragen, sondern vielmehr aktiv gestaltet werden. Hier setzt die Führungskräftequalifizierung des DB-Konzerns an. Sie bietet den Führungskräften den notwendigen Rahmen für ihre Entwicklung und gibt Impulse und Raum zur Auseinandersetzung mit der eigenen Wirksamkeit. Daneben will die DB Akademie das Commitment der Führungskräfte zur Organisation stärken und zielt dafür auf die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses über Leadership und Management einerseits sowie über Strategie und Unternehmensentwicklung des DB-Konzerns andererseits.

Portfolio

Die DB Akademie leistet mit einer innovativen Programm-, Dialog- und Lernarchitektur ihren Beitrag zu einer Unternehmensentwicklung, die den strategischen Herausforderungen des DB-Konzerns und den wachsenden Anforderungen und Erwartungen an Führungskräfte gerecht wird. Neben der Qualifizierung und Entwicklung der Top-Führungskräfte des DB-Konzerns gehören die Förderung eines offenen, konstruktiven und kritischen Dialogs und die ressort- und geschäftsfeldübergreifenden Netzwerkbildung zu den Aufgaben der DB Akademie.

In enger Abstimmung mit der Führungskräfteentwicklung des Konzerns sowie in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit ausgewählten Universitäten, Fachhochschulen, Business Schools und Trainingsinstituten ist ein Programmportfolio entwickelt worden, das auf vier Säulen fußt. In den Leadership-Programmen entwickeln die Führungskräfte des DB-Konzerns ein gemeinsames Führungsverständnis und haben Gelegenheit zur Auseinandersetzung mit dem eigenen Führungsverhalten. Im Mittelpunkt der Management-Programme steht die Vermittlung sowohl bewährter als auch neuer Managementthemen und -konzepte. Die Managerial Effectiveness-Programme dienen der Entwicklung und Erweiterung des individuellen Führungsinstrumentariums. In den Dialog-Foren wird den Führungskräften eine ressort- und geschäftsfeldübergreifende Plattform für die Auseinandersetzung mit aktuellen und strategischen Themen des DB-Konzerns geboten.

Schwerpunkt: Leadership Programme

Um ein gemeinsam getragenes Verständnis von Leadership und Management zu entwickeln, ist für die Top-Führungskräfte die Teilnahme an den Leadership-Programmen der DB Akademie verbindlich. Neben dem Welcome-Programm für neue Führungskräfte wurden mittlerweile vier Leadership-Programme entwickelt und durchgeführt:

- Die **Leadership-Foren** sind dreitägige Veranstaltungen mit integriertem Partnerprogramm und richten sich an die rund 190 obersten Führungskräfte. Sie stehen jeweils unter der Schirmherrschaft eines Konzernvorstands und bieten in einem exklusiven Rahmen die Möglichkeit zur Auseinandersetzung und Diskussion untereinander, mit dem Konzernvorstand sowie mit hochkarätigen Wissenschaftlern, Politikern und Managern anderer Unternehmen.
- Das **Management Programm** richtet sich an die Führungskräfte der dritten und vierten Funktionsebenen. In drei mehrtägigen Modulen geht es in kleinen Gruppen um die intensive Auseinandersetzung mit dem eigenen Führungsverhalten und der Vermittlung von strukturierenden Führungsinstrumenten. Das Programm wurde gemeinsam mit dem Hernstein Institut für Management und Leadership entwickelt.
- Das **Management Programm – Follow up** thematisiert intensiv die Grundsätze wirksamer Führung und die unterschiedlichen Führungsfunktionen. Dabei vernetzen sich in einer dreitägigen Veranstaltung jeweils vier bis fünf Gruppen des vorangegangenen Management Programms, sodass neue geschäftsfeldübergreifende Kon-

takte über das bisherige Netzwerk hinaus entstehen. Das Programm wurde gemeinsam mit dem Malik Management Zentrum St. Gallen entwickelt.

- Beim **Management Programm – Follow up II** wird in neu zusammengestellten Gruppen das persönliche Netzwerk weiter erweitert. Das Programm ist ebenfalls für die Führungskräfte der dritten und vierten Funktionsebenen konzipiert und thematisiert die Strategie des DB-Konzerns und die Führung des eigenen Geschäfts. So wird der Schwerpunkt der bisherigen Programme, die sich mit dem Führungshandelns gegenüber Mitarbeitern, Kollegen und dem Chef auseinandergesetzt haben, sinnvoll ergänzt. Auch das Programm wurde gemeinsam mit dem Malik Management Zentrum St. Gallen entwickelt.

Wertebewusstsein als Voraussetzung für verantwortungsvolle Führung

In den Programmen der DB Akademie geht es darum, sich offen und kritisch-konstruktiv mit dem eigenen Führungssystem auseinanderzusetzen. Die Programme bieten einen geschützten Raum, um Änderungen an Haltung, Beziehungs- und Kontextgestaltung anzuregen und zu unterstützen – durch Impulse von hochkarätigen externen Experten, durch die Auseinandersetzung mit dem Top-Management des DB-Konzerns, durch den Input von erfahrenen Trainern, durch kollegiale Beratung und gemeinsame Arbeit an Fallstudien im Kreis der Führungskräfte sowie nicht zuletzt durch die Auseinandersetzung mit individuellen und kollektiven Führungswerten.

Mit dem Werte-Rondell hat die DB Akademie ein Instrument geschaffen, um gemeinsam an der Wertebasis des Unternehmens zu arbeiten. Der DB Akademie ging es dabei um einen Prozess, in dem sich die Top-Manager der Deutschen Bahn ihrer eigenen Führungswerte bewusst werden und diese im Kollegenkreis reflektieren. Die Sequenz „Wert(e) schaffen“ wurde als gemeinsames Element der Leadership-Programme über alle Hierarchieebenen hinweg konzipiert und wird seit 2006 in den Leadership Foren und im Management Programm – Follow up eingesetzt. Der Künstler Jörg Reckhenrich hat dafür eine Skulptur entwickelt, die (unsichtbare) Werte sichtbar, greifbar und erfahrbar macht. Aus Holzbohlen, die Assoziationen mit Eisenbahnschwellen wecken, wurde ein großes „Werte-Rondell“ geschaffen, dass im Garten der DB Akademie steht. Die Führungskräfte dokumentieren ihren persönlichen Führungswert auf den Bohlen, indem sie ihn mit Hammer und Beitel in das Holz stemmen. Mit der intensiven Reflexion und Diskussion von Führungswerten in den Leadership-Programmen der DB Akademie werden Unternehmenswerte und Führungsgrundsätzen des DB-Konzerns mit Leben gefüllt.

4.4.3.3 Mitarbeiterqualifizierung

Betriebliche Weiterbildung – Wissen begeistert

Lernprozesse im DB-Konzern haben einen Namen: DB Training. Das Tochterunternehmen gestaltet Aus- und Weiterbildung auf allen Ebenen und vermarktet sein Know-how auch extern.

Seit mehr als 14 Jahren fungiert DB Training als Qualifizierungs- und Beratungsanbieter im DB-Konzern sowie für Unternehmen der internationalen Verkehrsbranche. Mit 230.000 Teilnehmern, 22.000 Veranstaltungen und 70 Standorten ist DB Training einer der größten Qualifizierungsanbieter in Europa. Die Verknüpfung von bahnspezifischer Lehrinfrastruktur, flächendeckenden Qualifizierungskonzepten für große Teilnehmerzahlen und kundenspezifischer Begleitung von Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen ist einzigartig.

Die Bündelung der Bildungsaktivitäten bei einem internen Dienstleister unterstützt die effiziente Gestaltung der betrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildung und garantiert ein einzigartiges Know-how, das am externen Markt nicht zur Verfügung steht. DB Training richtet seine Strategie konsequent an Zielen der DB aus und passt sein Produktportfolio permanent an die Qualifizierungsbedarfe im DB-Konzern an.

Dabei versteht sich DB Training als Wertschöpfungspartner, der Qualifizierung und Beratung zu maßgeschneiderten Lösungen verknüpft und so einen Beitrag zur Entwicklung des DB-Konzerns und dessen Geschäftsfelder leistet. DB Training begleitet Veränderungsprozesse von der Konzeption und Analyse über die Implementierung und Qualifizierung bis zur Übernahme ganzer Qualifizierungsprozesse.

DB Training – Bildungspartner für die Mitarbeiter

Die Mitarbeiter des DB-Konzerns können von der Ausbildung bis hin zum individuellen Coaching von ihrem Bildungspartner profitieren. Das Angebot von DB Training reicht von der qualifizierten Managementberatung rund um Prozess-, Qualitäts- sowie Change-Management bis hin zu einem breiten Qualifizierungsangebot mit über 1.500 Seminaren. Das Qualifizierungs-Portfolio reicht von bahnspezifischen, technischen Themen über allgemei-

ne Themen des Verkehrsmarkts bis hin zu Management- und Führungstrainings sowie klassischer Berufsausbildung.

DB Training legt Wert auf individuelle Schulung. In kleinen Gruppen beschäftigen sich die Seminarteilnehmer intensiv mit der Thematik und haben viel Raum für Diskussion und Erfahrungsaustausch unter Kollegen. Die Mischung aus Theorie und Praxis stellt den Bezug zu ihrem Berufsalltag sicher, und das Erlernte kann direkt in das Tagesgeschäft übertragen werden. Darüber hinaus setzt DB Training mit innovativen Methoden und dem Einsatz neuer Medien - wie Lernplattformen, Simulationen oder CBT (Computer Based Training) und WBT (Web Based Training) - Zeichen in der Aus- und Weiterbildung.

Trainingszentren und Gästehäuser

Viele bahnspezifische Qualifizierungen können nicht im realen Betriebsablauf erfolgen. Daher stellt DB Training dem DB-Konzern hochwertige Lehranlagen zur Verfügung, die in dieser Form und Fülle einzigartig in Deutschland sind. Das Trainingszentrum & Gästehaus Wuppertal ist auf bahnspezifische Seminare der Leit- und Sicherungstechnik spezialisiert und ist bundesweit als einziges mit einer Elektronischen Stellwerksanlagen (ESTW) Siemens Lehranlage ausgestattet.

Das Trainingszentrum Troisdorf ist das Zentrum für Fahrzeugtechnik: Bahntechnik wird hier an 1:1-Modellen und an originalgetreuen Übungsständen praxisnah vermittelt. Die Ausbildung konzentriert sich schwerpunktmäßig auf die Bereiche Wagentechnik von Reisezugwagen und Güterwagen, Klimatechnik sowie Sicherheitstechnik der Triebfahrzeuge. Seminare im Bereich Diesel-Triebfahrzeugtechnik - sowohl in der Instandhaltung als auch in der Ausbildung von Triebfahrzeugführern - finden vorwiegend im Trainingszentrum & Gästehaus Kassel statt.

Mit eigenen Gästehäusern werden die idealen Voraussetzungen für erfolgreiche Seminare, aber auch für Veranstaltungen und Tagungen der Mitarbeiter geschaffen. Das Trainingszentrum & Gästehaus Regensburg steht mit einer optimalen Ausstattung für eine große Bandbreite von Veranstaltungen zur Verfügung. Für Outdoor-Trainings gibt es einen hauseigenen Parcours und fachkundige Trainer.

Optimale Räumlichkeiten, exzellenten Service und ein attraktives Umfeld für Seminare von Fach- und Führungskräften bietet das Seminarhotel Bad Homburg.

Unterstützung freiwilliger Weiterbildung durch die Akademie für Internationale Mobilität

Die im August 2000 gegründete Akademie für Internationale Mobilität bietet berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen an und kooperiert dabei mit externen Bildungsanbietern. So können Mitarbeiter der DB unterschiedliche Studiengänge belegen und damit ihre Chancen am Arbeitsmarkt sichern bzw. Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen verbessern. Im Angebot sind sowohl Studiengänge wie Dipl. Informatik (FH) als auch Lehrgänge wie Personalfachkaufmann (IHK). Die Lehrgänge sind durch die Kooperation kostenreduziert; bei ausreichender Berufserfahrung ist das Abitur oft keine Voraussetzung. Bisher studieren mehr als 800 Mitarbeiter über die Akademie für Internationale Mobilität.

Stunden für Bildung – DB-Konzern Inland ohne DB Schenker Logistics und Busse

Mitarbeiter nach Kategorien*	Für Bildungszwecke genutzte Stunden	Durchschnittliche Stunden je Mitarbeiter für Bildung
Mitarbeiter gesamt	3.462.824	30,15
Aushilfskräfte (Aushilfen, Geringfügig Beschäftigte)	155	11,88
Nachwuchskräfte (Praktikant, Diplomand, Werkstudent)	2.849	19,15
Trainee	3.862	27,73
Auszubildende	1.979.820	1.470,91
Summe	5.449.510	46,78

Stunden für Bildung, DB-Konzern Inland ohne DB Schenker Logistics und Busse

Bildungsurlaub

Darüber hinaus gewähren die DB Bildungsurlaub für private Bildungsmaßnahmen (Freistellung mit Lohnfortzahlung von in der Regel bis zu fünf Arbeitstagen pro Jahr).

Für Bildungsurlaub genutzte Stunden – DB-Konzern Inland ohne DB Schenker Logistics und Busse		
Mitarbeiter nach Kategorien*	**Für Bildungsurlaub genutzte Stunden**	**Für Bildungsurlaub durchschnittliche Stunden je Mitarbeiter**
Mitarbeiter	77.875	0,68
Trainee	8	0,06
Auszubildende	1.927	1,43
Summe	79.810	0,69

Für Bildungsurlaub genutzte Stunden, DB-Konzern Inland ohne DB Schenker Logistics und Busse

4.4.3.4 Internationale Entwicklung

Management Development bei DB Schenker Logistics

Auch DB Schenker Logistics engagiert sich für Talente. Sie zu finden, zu fördern und an das Unternehmen zu binden, ist eine Kernaufgabe der Personalarbeit - auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

Ein zentrales Tool in der Führungskräfteentwicklung bei DB Schenker ist der Managementplanungsprozess, der jährlich global abgestimmt das Potenzial für einen nächsten Karriereschritt der ersten zwei Führungsebenen erfasst. Die Ergebnisse dienen als Basis für Nachfolgeplanungen und Stellenbesetzungen, sind aber auch Grundlage für die Nominierung von Teilnehmern an den globalen Management Development Programmen von DB Schenker Logistics und der DB Akademie.

Internationale Management Development Programme

Schenker unterstützt die berufliche und persönliche Entwicklung von Managern und Nachwuchskräften insbesondere durch drei globale Management Development Programme, die schon seit 15 Jahren angeboten und in Zusammenarbeit mit international renommierten Business Schools, Beratern und Trainern durchgeführt werden. Die Programme sind auf die Bedarfe der jeweiligen Zielgruppe maßgeschneidert, werden stetig weiterentwickelt und sind heute aus der Personalentwicklungsarbeit von Schenker nicht mehr wegzudenken. Regionale und lokale Personalentwicklungsaktivitäten ergänzen das globale Angebot.

Um an einem Programm teilzunehmen, benötigen die Kandidaten eine positive Potenzialaussage, die ihnen das Zeug für einen nächsten Karriereschritt bescheinigt. Durch die Regionaldirektoren werden die Nominierten an die Zentrale gemeldet – jedes Jahr mehr, als es Plätze in den Programmen gibt: Mittlerweile starten pro Jahr 105 Potenzialträger ein Entwicklungsprogramm – von circa 150 Nominierten.

Jedes Programm besteht aus vier Modulen, die mit praktischen Lernerfahrungen zwischen den Präsenzseminaren angereichert werden. Außerdem wird Projektarbeit und Coaching in der Entwicklung von Managern bei Schenker groß geschrieben. Die Programme zielen nicht nur auf die Entwicklung von Führungs- und Managementkompetenzen, sondern fördern auch den Erfahrungsaustausch und die Netzwerkbildung der Teilnehmer, die im Geschäft von DB Schenker Logistics erfolgskritisch sind.

- Für die sogenannten „young potentials“ – international ausgerichtete Nachwuchskräfte mit Potenzial für eine erste Führungsposition oder Fachverantwortung – bietet das **International Qualifying Program (IQP)** neben vier Seminarmodulen zu den Themen Kommunikation, internationale Teamarbeit und Führung insbesondere eine Projektmanagementqualifikation, die sofort in einer realen, herausfordernden Projektarbeit im Rahmen des Programms erprobt wird. Die Teilnehmer erhalten darüber hinaus regelmäßig Feedback über ihre Stärken und Entwicklungsbereiche durch ihre „Coaches“ – erfahrene Manager aus ihrem Tagesgeschäft, die sich bereit erklärt haben, die Teilnehmer für die Dauer des Programms zu unterstützen, damit das Gelernte direkt Anwendung im Business findet.

- Potenzialträger aus dem mittleren Management lernen im **International Development Program (IDP)** in drei Seminarmodulen viel über Führung, Change Management und Strategie, aber beschäftigen sich auch intensiv mit der eigenen Führungspersönlichkeit. Im vierten Seminarmodul haben sie dann die Gelegenheit, das Gelernte im Rahmen eines „Outdoor Learning Experience" in die Praxis umzusetzen und erhalten dabei ein intensives persönliches Feedback zu ihren Stärken und Entwicklungsfeldern sowie Rat zu ihrer weiteren beruflichen Entwicklung. Im Rahmen des Programms können die Teilnehmer in Coaching-Sitzungen individuelle Herausforderungen diskutieren und an ihren persönlichen Entwicklungszielen arbeiten.
- Auf Top Management Potenzialträger ist das **International Leadership Program (ILP)** ausgerichtet, das die individuellen Führungskompetenzen der Teilnehmer entwickelt, indem Themen wie Interkulturelle Teamarbeit, Führung und Selbstmanagement, sowie Change-, Performance- und Strategiemanagement bearbeitet werden. Durch eine intensive Selbstanalyse mit psychometrischen Testverfahren, dem Input der Trainer, Coachings auf individueller Ebene und in kleinen Lerngruppen arbeiten die Teilnehmer zudem an ihren individuellen Aktionsplänen für ihre professionelle Weiterentwicklung.

Nach den Programmen werden die Teilnehmer zu sogenannten "Refresher"-Veranstaltungen eingeladen, die die Themen des jeweiligen Programms weiterentwickeln und aktuelle Trends aufgreifen. Da sich in einem „Refresher"-Seminar mehr als nur eine Seminargruppe trifft, liegt der Fokus der Veranstaltung im Networking und der Kontaktpflege.

Karriereentwicklung

Alle Teilnehmer der Entwicklungsprogramme werden automatisch in eine Mailingliste aufgenommen, durch die in regelmäßigen Abständen weltweit Stellenangebote und Vakanzen in der Schenker Welt kommuniziert werden. Dadurch werden die Potenzialträger als erste über Karriereentwicklungsmöglichkeiten informiert und können sich anonym über Corporate HR auf eine Vakanz bewerben. Mit diesem Tool sollen interne Jobwechsel angeregt werden. Außerdem werden im Rahmen des Managementplanungsprozesses auf globaler, regionaler und lokaler Ebene interne Nachfolgeplanungsrunden für definierte Managementebenen durchgeführt, um die Besetzung von Schlüsselfunktionen sicherzustellen.

4.4.4 Wissen weitergeben

Netzwerke und Wissensmanagement

Zunehmend an Bedeutung gewinnen der Austausch und das Lernen in Netzwerken. Die DB unterstützt das alltägliche informelle Lernen ihrer Mitarbeiter durch aktives Wissensmanagement.

Wissensmanagement - Aus den Erfahrungen anderer lernen können

Kontinuierliche Lern- und Entwicklungsbereitschaft - auch über die eigentliche Ausbildung hinaus ist die Grundvoraussetzung, um die persönliche Karriere im DB-Konzern erfolgreich voranzutreiben. Es entsteht eine Entwicklungspartnerschaft, in die das Unternehmen und der Mitarbeiter gemeinsam investieren. Der Erhalt und der Ausbau der individuellen Beschäftigungsfähigkeit auf der einen und das kontinuierliche Lernen der Organisation auf der anderen Seite sind das Ziel der Weiterbildungs- und Wissensmanagementaktivitäten im DB-Konzern.

Eigeninitiative und Vernetzung im TraineeClub

Netzwerke entstehen, wenn Menschen im Dialog miteinander kommunizieren. Durch Vernetzung entsteht eine innovative Lernkultur. Die Trainees und Direkteinsteiger der Deutschen Bahn haben 2001 in Eigeninitiative den TraineeClub ins Leben gerufen. Dieses in der deutschen Unternehmenslandschaft völlig neuartige Netzwerk für den akademischen Nachwuchs wird vom DB-Konzern unterstützt. Der TraineeClub besteht aus Direkteinsteigern, Trainees sowie BA-Studenten und soll Nachwuchskräften den Einstieg in den DB-Konzern erleichtern. Zudem hat sich der TraineeClub als Informations- und Kommunikationsmedium bewährt und ist inzwischen auch bei den Führungskräften ein anerkanntes Forum, um Kontakte zu Führungsnachwuchskräften herzustellen.

Aus den Erfahrungen anderer lernen können

Für die erfolgreiche Bewältigung der alltäglichen Herausforderungen sind die Erfahrungen der Mitarbeiter wichtiger als alles Lehrbuchwissen. Die Weitergabe dieses informellen Wissens erfolgt am effektivsten durch den kon-

tinuierlichen Austausch zwischen den Mitarbeitern. Ein Klima der Offenheit, in dem Wissen selbstverständlich geteilt und über Best-Practice im Unternehmen diskutiert wird, ist eine wichtige Voraussetzung für solche Prozesse. Dabei vereinfacht das Elektronische Mitarbeiterverzeichnis EVI die Kommunikation. In den Qualifizierungsangeboten von DB Training und DB Akademie ergänzt die Bearbeitung von Fallbeispielen aus dem DB-Konzern und die kollektive Fallberatung die traditionelle Wissensvermittlung, um so die Weitergabe informellen Wissens zu unterstützten

Transfer von erfolgskritischem Wissen sichern

Erfolgskritisches Wissen entsteht, wenn informelles Wissen über Technik, Prozesse oder Kunden nicht kurzfristig am Markt eingekauft werden kann. Die Sicherung von erfolgskritischem Wissen ist vor allem dann relevant, wenn nur einzelne Mitarbeiter über dieses Wissen verfügen. Der Ausfall dieser Wissensträger oder ihr Wechsel in andere Unternehmen führt zu Engpässen. Deshalb ist jede Führungskraft dazu aufgefordert, ihren Bereich auf erfolgskritisches Wissen hin einzuschätzen. Ein Leitfaden sensibilisiert die Führungskräfte für das Thema, zeigt auf, wie die Situation eingeschätzt und erfolgskritisches Wissens identifiziert werden kann und stellt Methoden vor, wie mittel- oder langfristig dieses Wissen an andere Mitarbeiter übertragen werden kann.

Aktuelle Informationen zur Verfügung stellen

Der DB-Konzern sichert durch vielfältige Kommunikationsmedien, dass jedem Mitarbeiter, aktuelle Informationen schnell zur Verfügung stehen. Eine Vielzahl der Mitarbeiter nutzt das DB net, das Intranet des Konzerns. Es liefert allgemeine Informationen rund um die Unternehmen des DB-Konzerns und all ihre Geschäftsfelder. Daneben wurden spezielle Wissensportale entwickelt, wie z. B. das Personal-Portal. Es bietet in einem öffentlichen Bereich allgemeine Informationen zu Personalthemen und in einem zugangsbeschränkten Bereich für die Personaler Zugang zu den Personalanwendungen sowie zu weiterführende Lernprogrammen und Informationen. Die Mitarbeiterzeitung DB Welt informiert zu aktuellen Themen und richtet sich an alle in Deutschland Beschäftigten. Für die Mitarbeiter im Ausland gibt die DB seit 2006 die DB World in englischer Sprache heraus. In weiteren Medien, wie zum Beispiel dem Führungskräfte-Newsletter „Update“ und der Zeitschrift „Deine Bahn“ werden Informationen für spezielle Interessengruppen zusammengestellt.

4.5 Gesundheitsschutz
Gesundheit fördern und erhalten

4.5.1 Gesundheit fördern und erhalten

Gesunde und motivierte Mitarbeiter sind ein Erfolgsfaktor des DB-Konzerns. Er setzt daher auf ein umfassendes Gesundheitsmanagement, das bei steigender Lebensarbeitszeit künftig noch wichtiger wird.

Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter ist in der Personalstrategie verankert. Maßgeschneiderte Angebote des Unternehmens sollen die Mitarbeiter unterstützen, mehr Eigenverantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen.

Stärker als andere Unternehmen spürt die Deutsche Bahn bereits heute die Folgen des demografischen Wandels. Der Altersdurchschnitt der DB Mitarbeiter erhöhte sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich, von 41,5 Jahren Ende des Jahres 2000 auf 45 Jahre Ende 2008. Dabei stellen zahlreiche bahnspezifische Tätigkeiten wie Triebfahrzeugführer, Rangierer oder Zugbegleiter erhöhte Anforderungen an die gesundheitliche Eignung. Ziel der Deutschen Bahn ist es, Mitarbeiter möglichst lange im Unternehmen und in ihrer Tätigkeit zu halten. Daher hat sie in ihrer Personalstrategie das Ziel' „Beschäftigungsfähigkeit erhalten“ verankert.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen können viele Ursachen haben, einige von ihnen hängen direkt mit dem Arbeitsplatz zusammen – wie etwa Unfälle oder Verletzungen. Falsche körperliche Belastung und mangelnde Bewegung können zu Muskel- und Skeletterkrankungen führen. Hier schaffen gezielte Maßnahmen am Arbeitsplatz Abhilfe. Andererseits können Beeinträchtigungen auch durch privates Verhalten entstehen: So zählt Suchtverhalten zu den Krankheitsfaktoren, die nicht nur ein Gesundheits-, sondern auch ein Sicherheitsrisiko darstellen. Je früher das Unternehmen bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen tätig wird, desto geringer sind die langfristigen Folgekosten.

Gesundheit ist mehr als nur Fitness

Gesundheit geht bei der Deutschen Bahn weit über körperliche und geistige Fitness hinaus – vor allem auch Motivation und allgemeines Wohlbefinden sind wesentliche Bausteine. Langfristig wird das Gesundheitsmanagement der Deutschen Bahn nur zum Erfolg führen, wenn ihre Mitarbeiter eigene Kompetenzen zum Nutzen ihrer körperlichen und geistigen Verfassung entwickeln. Bei über 190.000 Mitarbeitern in Deutschland, die vielfältige, oft körperlich anstrengende Aufgaben bewältigen und überwiegend im Schichtdienst arbeiten, muss das Unternehmen entsprechende maßgeschneiderte Angebote bereitstellen und die Eigenverantwortung der Mitarbeiter für ihre Gesundheit fördern. Eine Grundlage hierfür legte der DB-Konzern mit der Konzernbetriebsvereinbarung „Gesundheitsförderung“ von 2001, die sich die Verbesserung des Gesundheitsstandes der Konzernunternehmen zum Ziel setzte. Das Engagement hat sich gelohnt: Der Krankenstand lag 2008 mit 4,48 Prozent unter dem des Jahres 2000 mit 4,9 Prozent.

4.5.2 Gesundheitsprogramm

Maßnahmen für Gesundheit

Die DB fördert die Gesundheit ihrer Mitarbeiter in unterschiedlichen Projekten. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung setzen entweder im gesamten Konzern an oder sie fokussieren belastete Berufsgruppen bzw. Mitarbeiter mit Risikofaktoren.

Betriebliche Projekte

Die Deutsche Bahn setzt sich auf mehreren Ebenen für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter ein: Auf Konzernebene entwickelt die Arbeitsgruppe „Gesundheitsförderung“ unter der Leitung der Abteilung Gesundheitsmanagement unter Beteiligung aller Geschäftsfelder sowie des Konzernbetriebsrats Strategien und Pilotmaßnahmen. Das 2004 gestartete Projekt Gesund & Aktiv als systematischer Ansatz zur Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten hat sich etabliert. Gesund & Aktiv bietet den Führungskräften konkrete Unterstützung und fachliche Beratung bei der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Auf den gewonnenen Daten aufbauend werden nach Analyse der spezifischen betrieblichen Situation zusammen mit der Betriebsleitung und den Fachkräften vor Ort konkrete Maßnahmen eingeführt und abschließend evaluiert.

Den durch körperlich anstrengende Tätigkeiten entstehenden Belastungen begegnet die DB sehr effektiv. So klagte eine relativ hohe Zahl von Mitarbeitern in internen Referenzbetrieben über zeitweilige Rückenbeschwerden. Verschiedene ungünstige Bedingungen, wie falsche Körperhaltung, Zugluft oder Kälte in der Werkhalle können solche Beschwerden auslösen. Im Rahmen des Projekts erarbeitete ein Arbeitskreis aus Personalleiter, Führungskräften und betrieblichen Fachkräften geeignete Gegenmaßnahmen und schulte die Mitarbeiter direkt am Arbeitsplatz in ihrem Bewegungsverhalten. Aufgrund des großen Erfolges konnte die DB das Projekt in 2008 an ihre beteiligten Kooperationspartner VDES und BAHN-BKK als Anbieter zur Fortführung übergeben.

Gesundheitstage und -kurse

Die Kooperation mit dem Verband Deutscher Eisenbahner Sportvereine (VDES) und der BAHN-BKK ermöglicht es der Deutschen Bahn, an vielen Standorten Gesundheitstage und -kurse zur Steigerung des Wohlbefindens und zur Vorbeugung vor Zivilisationskrankheiten wie Rücken- oder Augenschmerzen durchzuführen. Dabei sind die Gesundheitskurse sehr häufig speziell auf bestimmte Berufsgruppen zugeschnitten.

Traumatisierende Ereignisse bewältigen

Trotz intensiver Aufklärungs- und Sicherheitsarbeit kommt es auf den Gleisen der DB zu tödlichen Unfällen. Für das Zugpersonal, insbesondere die Lokführer, kann das zu anhaltenden psychischen Störungen und zu beruflichen oder privaten Krisen führen. Um in diesen Fällen ihre Fürsorgepflicht zu konkretisieren, hat die DB 2002 die Konzernbetriebsvereinbarung „Traumatisierte Ereignisse bewältigen“ abgeschlossen. In Zusammenarbeit mit dem Psychologischen Dienst der dbgs GesundheitsService GmbH ermöglicht sie eine schnelle und zielgerichtete Betreuung der Betroffenen. So greift die Deutsche Bahn ein, bevor chronische Beschwerden oder gar eine dauerhafte Berufsunfähigkeit entstehen.

Konzernweite Grippeschutzimpfung

Um Grippeerkrankungen entgegen zu wirken, führt die DB jährlich eine konzernweite und für Mitarbeiter kostenlose Grippeschutzimpfung durch. Diese Impfung ist inzwischen integrierter Teil einer umfassenden Pandemievorsorge, die unter anderem auch gezielte Krisenpläne und die Einlagerung von persönlicher Schutzausrüstung umfasst.

Gesundheitsgespräche und Betriebliches Eingliederungsmanagement

Seit 1997 begleitet die Deutsche Bahn Mitarbeiter, die krankheitsbedingt ausfallen, mit verschiedenen Stufen von Gesundheitsgesprächen. Seit 2007 werden Mitarbeiter bei Erkrankungen von mehr als sechs Wochen in Form eines Präventionsgespräches betreut; gegebenenfalls wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt. Ziel ist es, frühzeitig zu erkennen, ob der Arbeitsgeber den Mitarbeiter bei der Überwindung der Erkrankung unterstützen und weiterer Arbeitsunfähigkeit vorbeugen kann.

Gesundheitswelt DB und Gesundheitsberatung

Die Beschäftigungschancen im demografischen Wandel hat sich eine HR-Initiative des DB-Personalmanagements zum Thema gemacht. Vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Altersstruktur werden unter dem Namen „Gesundheitswelt DB“ das Betriebliche Gesundheitsmanagement, alle gesundheitsfördernden Angebote wie Fitnessangebote, Präventionskurse oder spezielle Angebote bei DB Gastronomie zusammengefasst. Es wurden neue Gesundheitsmaßnahmen entwickelt, die die bewährten Gesundheitsprogramme sinnvoll ergänzen.

Mit dem Klick-Shop, dem elektronischen DB Bestellsystem, wurde ein Katalogeinkaufssystem entwickelt, das auch Fitnessgeräte, z. B. für Sozialräume, im Intranet zur Bestellung anbietet. Als ein weiterer Baustein der neuen Gesundheitswelt DB steht DB-Mitarbeitern seit März 2009 eine kostenlose telefonische Beratung, das Gesundheits-Coaching, zur Verfügung. Das Coaching richtet sich speziell an körperlich beanspruchte Mitarbeiter, etwa aus dem Betriebsdienst, und wird von den Gesundheitsberatern der „dbgs GesundheitsService GmbH“ durchgeführt. Ziel ist es, den Mitarbeitern zu helfen, Gesundheitsziele zu verwirklichen und den Lebensstil gesünder zu gestalten. Neben einer individuellen Beratung gibt es u. a. Informationen zu verschiedenen Gesundheitsthemen sowie die Vermittlung von wohnortnahen Gesundheitskursen.

Die Teilnahme am Gesundheits-Coaching wird zum Beispiel im Mitarbeitergespräch vereinbart. Da körperliches und geistiges Wohlbefinden sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Bahn wichtige Themen sind, wurde das Mitarbeitergespräch um zwei Fragen zum Thema Gesundheit erweitert. Das gesamte Spektrum der Gesundheitswelt DB wurde in einem neu erstellten Praxisleitfaden zusammengestellt.

Führungsverantwortung stärken

Durch Seminarangebote für Führungskräfte bei DB Training zum Thema „Führen in Balance“ kann die Führungskraft die eigene Gesundheitskompetenz ausbauen und das eigene Gesundheitsverhalten reflektieren.

Als Ausgangspunkt für betriebliche Maßnahmen wurde für die Betriebe eine interne Checkliste, der Management-Selbstcheck, entwickelt. Dieser erfasst die betrieblichen Angaben zur Ausgangslage und fragt die systematische Verankerung des Gesundheitsmanagements in betrieblichen Prozessen und Strukturen sowie typische Einzelmaßnahmen ab. Die sich auf Grundlage der Checkliste ergebenden und in einem Beratungsgespräch vor Ort festgelegten Gesundheitsmaßnahmen werden nach deren Beendigung evaluiert. Führungskräften ermöglicht das DB Sprint Programm in regelmäßigen Abständen an medizinischen Vorsorgeuntersuchungen teilzunehmen.

Gesund essen im Betriebsrestaurant

Schmackhaftes, gesundes Essen in angenehmer Umgebung: Damit die Mitarbeiter im Fahrdienst, in Werken und Verwaltungen arbeitsplatznah Mittag essen können, betreibt der konzerninterne Dienstleister DB Gastronomie GmbH über 100 eigene Mitarbeiterrestaurants (Casinos) und schließt zahlreiche Mitnutzungsverträge mit dritten Gastronomieanbietern. Das breite Angebot an gesunden Speisen ist ein wesentlicher Baustein der Gesundheitsförderung im DB-Konzern.

Gesundheitsprogramm von Weltformat bei DB Schenker

Auch Schenker setzt hohe Standards in seinem Gesundheitsprogramm. Dort überwacht das Global Safety Team die weltweiten Sicherheits- und Gesundheitsprogramme. Neben 60 amerikanischen Standorten prüfte das Team 2005 rund um den Globus 15 weitere Niederlassungen. Besonderen Anklang fand dabei die Niederlassung in

Xiamen, China, die das praktiziert, was Schenker ein „World-Class Environmental Health and Safety (EH&S) Program“ nennt. In Xiamen machte man vor allem mit zwei Mitteln allerbeste Erfahrungen: einer klaren Kommunikation des Programms und persönlicher Verantwortungsbereitschaft. Auch bei Schenker in China gilt das Motto „Safety first.

„Health Management“ in Finnland

Ein weiteres Beispiel für Gesundheitsprogramme von DB Schenker im Ausland ist das „Health Management“-Programm in Finnland. DB Schenker Finland besitzt einen Aktionsplan für die Betriebsgesundheitsfürsorge, der von Arbeitgeber, Arbeitnehmern und Krankenversicherung gemeinsam erstellt wurde. Der Plan enthält praktische Maßnahmen zur Förderung des Wohlergehens der Mitarbeiter. Die Umsetzung des Plans wird kontinuierlich überwacht und der Plan wird bei Bedarf überarbeitet.

Einige Beispiele für laufende Aktivitäten: DB Schenker Finland führt zusammen mit den Arbeitnehmervertretern und der Fachkraft für Arbeitsgesundheit eine aktive Risikoüberwachung durch. Spezialisten prüfen die physischen Bedingungen am Arbeitsplatz, sprechen mit den Beschäftigten und sammeln in Umfragen Informationen über mögliche Gesundheitsgefahren. Aufgrund der Befunde ergreift DB Schenker Finland Abhilfemaßnahmen, um die Risiken zu mindern und die Arbeitsfähigkeit seiner Beschäftigten zu steigern. DB Schenker Finland bietet zudem systematisch umfassende Gesundheitsprüfungen und Beratungsleistungen für alle neu angestellten Arbeitnehmer an. Bei Auseinandersetzungen oder Krisen am Arbeitsplatz bietet der betriebsärztliche Dienst Vorgesetzten und Arbeitnehmern Unterstützung in Form eines Coachings an.

Die Betriebsgesundheitsfürsorge ist das Resultat einer langen Entwicklung in Skandinavien. DB Schenker Finland unterstützt dieses Konzept, um seinen Wettbewerbsvorsprung als Arbeitgeber erster Wahl zu untermauern.

4.5.3 Drogenpolitik

Umgang mit Drogen

Alkohol und Drogen gefährden nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten, sondern auch die Sicherheit.

Als international agierendes Verkehrsunternehmen fährt die DB eine klare Linie: Bei Drogen gibt es keine Toleranz. Denn Drogenkonsum und Alkoholmissbrauch stellen massive Sicherheitsrisiken dar, führen zu erhöhten Fehlzeiten und beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter.

1998 hat die Deutsche Bahn die Konzernbetriebsvereinbarung zum Suchtmittelverbot, zum Umgang mit Suchtmittelgefährdung und –abhängigkeit im Unternehmen“ verabschiedet. Sicherheit muss in einem Verkehrsunternehmen wie der DB nicht nur auf den Schienen, sondern auch in den Werkstätten und im Management gegeben sein – daher gilt konzernweit die Null-Promille-Grenze bei der Arbeit. Die Mitarbeiterrestaurants dürfen Alkohol weder verkaufen noch ausschenken. Im Vordergrund der Anstrengungen stehen jedoch Hilfestellung, Prävention, Früherkennung und ein vierstufiges Rehabilitationsprogramm bei Abhängigkeitserkrankungen. Die Maßnahmen im Rahmen der Konzernbetriebsvereinbarung „Sucht“ sollen die Arbeits- und Betriebssicherheit erhöhen und die Gesundheit der Beschäftigten erhalten. Außerdem möchte der DB-Konzern den Blick für den Umgang mit Alkohol schärfen und Auswege aus der Abhängigkeit aufzeigen.

Einen wichtigen Beitrag zur Prävention liefert dabei die betriebliche Sozialberatung der dbgs GesundheitsService GmbH, die alkoholgefährdete Mitarbeiter berät, Suchtkrankenhelfer ausbildet und Führungskräfte schult. Ein weiterer wichtiger Partner ist die Bahn-Zentralstelle gegen die Alkoholgefahren (BZAL) als Teil der Stiftung BSW. Neben Flyern und Medienmappen gibt die BZAL das regelmäßige Magazin „Null Promille“ heraus und pflegt den Internetauftritt unter dem Motto „Suchtprävention ist unsere Aufgabe“. Der neue Aufklärungsfilm der BZAL, „CRASH“, zeigt die Geschichte des 17-jährigen Auszubildenden Max (gespielt von Wilson Gonzalez Ochsenknecht) von den ersten Kontakten zum Alkohol bis zum großen Absturz.

Auch wenn Alkohol als „Volksdroge Nr.1“ für die Prävention im Konzern den höchsten Stellenwert besitzt, vernachlässigt die Deutsche Bahn andere Suchtmittel nicht. So muss sich jeder Bewerber als Teil des Einstellungsprozesses einem Drogenscreening unterziehen.

Nichtraucherschutz

Nikotin ist nach Alkohol das zweithäufigste Suchtmittel. Es gefährdet den Raucher und seine Umgebung weit mehr als viele andere krebserregende Stoffe in unserer Umwelt. Kaum eine Gesundheitsmaßnahme hat so nachhaltige und kostenwirksame Effekte wie der Nichtraucherschutz. Deshalb setzt sich die Deutsche Bahn auf mehreren Ebenen für den Nichtraucherschutz ein. In den meisten Betrieben und Gebäuden der DB gilt inzwischen ein generelles Rauchverbot. Über das Angebot von Raucherentwöhnungsprogrammen hinaus bietet der DB-Konzern seinen Beschäftigten die Möglichkeit, den Ausstieg aus der Abhängigkeit zu schaffen.

Für die Arbeitsplätze, die nicht in Büroräumen liegen, hat die DB ebenfalls Maßnahmen zum Schutz der Nichtraucher getroffen – sowohl unter den Kunden wie auch den Mitarbeitern. Mittlerweile sind alle Züge und grundsätzlich alle Bahnhöfe rauchfrei.

4.6 Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz

4.6.1 Arbeitsschutzstrategie

Die Strategie des Arbeitsschutzes im DB-Konzern

Die Sicherheit und das Recht auf körperliche Unversehrtheit ihrer Mitarbeiter und Kunden sind für die Deutsche Bahn ein zentrales Gebot unternehmerischen Handelns.

Im Schienenverkehr arbeiten die meisten der Mitarbeiter des DB-Konzerns. Hier erfordern insbesondere die betrieblichen Tätigkeiten spezielle Regelungen und Maßnahmen wie beispielsweise beim Arbeiten im Gleisbereich, auf Baustellen, in der Instandhaltung und an elektrotechnischen Anlagen.

Bei DB Schenker Logistics betrifft der Arbeitsschutz vor allem Tätigkeiten eigener Mitarbeiter beim Kunden vor Ort sowie die Arbeit der eingesetzten Auftragnehmer. Hier sind andere Maßnahmen wichtig, zudem sind im Ausland die spezifischen nationalen Regelungen zu beachten. Aus diesem Grund wird im DB-Konzern zwischen dem Arbeitsschutz für den DB-Konzern in Deutschland und dem Arbeitschutz für DB-Mitarbeiter bei DB Schenker Logistics weltweit unterschieden.

Für den gesamten Konzern gelten jedoch weltweit gemeinsame Prinzipien und Vorgaben, die in den Ethik-Grundsätzen und in der Konzernrichtlinie Risikominimierung festgelegt sind:

- Die Sicherheit und das Recht auf körperliche Unversehrtheit der Mitarbeiter sind ein zentrales Gebot des unternehmerischen Handelns bei der DB. Mit einem konsequenten, präventiven Arbeitsschutz werden Gefährdungen von Personen abgewendet und durch humane Arbeitsbedingungen und zusätzliche Maßnahmen die Gesunderhaltung der Mitarbeiter unterstützt.
- Alle Führungskräfte des DB-Konzerns sind verpflichtet, stets die erforderlichen Maßnahmen zur Einhaltung der internen und der gesetzlichen Regelungen zu treffen. Sie haben dafür zu sorgen, dass konsequent Risiken analysiert, Maßnahmen zur Abwehr wesentlicher Risiken getroffen und die entsprechenden internen und gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden. Die Mitarbeiter müssen ausreichend und angemessen über die entsprechenden gesetzlichen und internen Regelungen unterwiesen werden.
- Arbeitsschutz ist auch Teil der Eigenverantwortung eines jeden Mitarbeiters. Gefährdungen sind durch vorausschauendes, umsichtiges und sicherheitsbewusstes Verhalten zu vermeiden. Mängel im Arbeitsschutz sind unverzüglich der zuständigen Führungskraft zu melden. Die Mitarbeiter haben die für sie geltenden Gesetze und das interne Regelwerk stets zu beachten.

DB-Arbeitsschutzpolitik in Deutschland - Konsequenter Einsatz zur Unfallverhütung

Im Arbeitsschutz der Konzernunternehmen in Deutschland steht an oberster Stelle, den Eisenbahnverkehr, die Werkstätten sowie alle anderen Geschäfts- und Servicebereiche so zu führen, dass sichere Arbeitsbedingungen gewährleistet sind, um Gefährdungen von Personen, Sachanlagen und der Umwelt zu verhindern. Die DB setzt mit einem konsequenten präventiven Arbeitsschutz alles daran, Unfälle und berufsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Dabei ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Betriebsräten selbstverständlich. Die DB leistet damit auch ihren Beitrag zum Status der Eisenbahn als eines der sichersten Verkehrsmittel. Die Vorschriften und

Regeln des Arbeitsschutzes werden bei allen Geschäftsprozessen berücksichtigt und sind im internen Regelwerk verankert.

Großer Wert wird auf das Engagement aller Mitarbeiter – insbesondere der Vorgesetzten – gelegt, denn die persönliche Einstellung zum Arbeitsschutz bestimmt den unternehmerischen Erfolg und die Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten maßgeblich mit. Vorgesetzte sind dabei stets auch Vorbild, motivieren die Beschäftigten zu sicherem Verhalten und wirken kompromisslos sicherheitswidrigem Verhalten entgegen. Alle Mitarbeiter sind aufgerufen, Schwachstellen aufzuspüren und Vorschläge zur sicheren Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. des Arbeitsablaufes zu machen. Unterstützung erhält die Deutsche Bahn hier vor allem von den Unfallversicherungsträgern der Konzernunternehmen wie etwa der Eisenbahn-Unfallkasse.

Arbeitsschutz ist fester Bestandteil der Ausbildungsziele der DB und damit in die Schulungen von DB Training integriert. Junge Menschen am Anfang ihres Berufslebens sollen ihre Verantwortung und Aufgaben im Arbeitsschutz kennenlernen und wahrnehmen können. Daher lernen sie von Anfang an, Risiken und Gefährdungen zu erkennen und zu beseitigen. Dabei erfahren sie, wie sie sich sicher verhalten können und welche Einflussmöglichkeiten sie auf die Erhaltung ihrer körperlichen Unversehrtheit und Gesundheit haben.

Arbeitsschutzpolitik DB Schenker Logistics

Der Arbeitsschutz wird bei DB Schenker Logistics seit vielen Jahren in den Landesgesellschaften weltweit im Einklang mit den jeweiligen nationalen Erfordernissen umgesetzt. Zur weiteren Optimierung ist 2009 eine zentrale Steuerung geschaffen worden, die mit dem Aufbau eines globalen Arbeitsschutzmanagementsystems und -netzwerks beauftragt wurde. Dazu sollen zukünftig auch gemeinsame, weltweit geltende Standards gehören.

4.6.2 Arbeitschutzmanagement Eisenbahn

Arbeitschutzmanagementsystem Eisenbahn

Der Konzernausschuss Arbeitsschutz sorgt für einheitliche Grundsätze und deren Umsetzung im Bereich der Konzernunternehmen in Deutschland. Das Arbeitsschutzmanagementsystem ist fester Bestandteil des Integrierten Managementsystems.

Die große Bedeutung, die Sicherheit für die Deutsche Bahn hat, spiegelt sich im ressortübergreifenden Konzernausschuss Arbeitsschutz wider. Dieser arbeitet im Auftrag des Konzernvorstandes und berät die Konzernleitung in allen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit sowie bei der Verhütung von Arbeits- und Wegeunfällen. Aufgabe des Konzernauschusses Arbeitsschutz ist es, die Interessen des Kerngeschäfts Schiene in Deutschland im Arbeitsschutz zu koordinieren und die mittel- bis langfristigen Arbeitsschutzstrategien einschließlich der dafür erforderlichen Konzepte, Arbeitsschutzprogramme und -maßnahmen vorzubereiten. Der Konzernausschuss Arbeitsschutz vertritt alle Mitarbeiter der Konzernunternehmen in Deutschland und damit rund 75 Prozent der Mitarbeiter des DB-Konzerns.

Arbeitsschutzmanagement - DB-Konzern in Deutschland (ohne DB Schenker Logistics)

Seit 1996 ist bei der DB ein umfassendes Arbeitsschutzmanagementsystem für die gesamte Eisenbahn eingerichtet, 2005 wurde es auf den gesamten DB-Konzern in Deutschland ausgeweitet. Das Arbeitsschutzmanagementsystem entspricht seit 2008 den Vorgaben der internationalen Norm OHSAS 18001. Wesentliche Bestandteile sind:

- Arbeitsschutzpolitik
- Aufbau- und Ablauforganisation
- Ziele und Maßnahmen
- Überprüfung und kontinuierliche Verbesserung durch Monitoring, Audits und Managementbewertung

Umfassende interne Regelungen konkretisieren die Umsetzung der einzelnen Elemente des Arbeitsschutzmanagements ebenso wie die Umsetzung des Arbeitsschutzes in speziellen Bereichen des Kerngeschäfts Schiene, wie beispielsweise:

- Arbeiten im Gleisbereich
- Arbeitsschutz an und in Schienenfahrzeugen

- Arbeiten an oder in der Nähe von elektrischen Anlagen und an Betriebsmitteln
- Arbeitsschutz am Bau
- Arbeitsschutz beim Einsatz von Fremdfirmen und Leiharbeitnehmern
- Arbeitsschutz bei Beschäftigung von DB-Mitarbeitern im Ausland
- Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitsschutzgesetz und Gefahrstoffverordnung
- Aus- und Fortbildung im Arbeitsschutz

Die Konzernstelle Arbeitsschutz gestaltet das Arbeitsschutz-Management-Systems und übernimmt die fachliche Führung der Arbeitsschutz-Organisation der Konzernunternehmen in Deutschland. Sie erarbeitet dazu die konzernweiten Grundsätze und Ziele sowie die Programme zum Arbeitsschutz im Rahmen des Integrierten Managementsystems und der Konzernstrategie. Über die Mitarbeit in nationalen und internationalen regelsetzenden Gremien wie beispielsweise dem Internationalen Eisenbahnverband (UIC), der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) sowie den Unternehmerverbänden BDA und BDI wirken die Vertreter des DB-Konzerns an internationalen Entscheidungen zum Arbeitsschutz mit.

In jedem Geschäftsfeld führen Fach- und Stabsstellen für Arbeitsschutz die Arbeitsschutzorganisation in ihrem Bereich und erarbeiten die geschäftsfeldspezifischen Ziele, Programme und Maßnahmen. Sie leiten auch unmittelbar die Fachkräfte des Arbeitsschutzes (Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte) an. In den Konzernunternehmen in Deutschland arbeiten insgesamt über 200 Fachkräfte für Arbeitsschutz.

Alle Bereiche im Konzern, die das Arbeitsschutzmanagementsystem anwenden müssen, werden regelmäßig durch das Audit-Team des Integrierten Managementsystems auf Einhaltung der Vorgaben und Prozesse überprüft, die Auditoren werden dafür von der Konzernstelle Arbeitsschutz spezifisch geschult und begleitet. Einmal jährlich wird in einem gemeinsamen Review des Integrierten Managementsystems des DB-Konzerns die Managementbewertung des Arbeitschutzes durchgeführt.

Die interne Berichterstattung zum Arbeitsschutz erfolgt direkt an die Konzernvorstände und den Vorstandsausschuss Sicherheit und Arbeitsschutz sowie über verschiedene andere Gremien. Mitarbeiter erhalten umfassende Informationen zum Arbeitschutz durch ihre Vorgesetzten, über die zuständigen Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie über verschiedene Medien im DB-Konzern wie das DB-Intranet.

4.6.3 Ziele und Programm

Ziele und Maßnahmen im Arbeitsschutz der DB in Deutschland

Die langfristigen Ziele und Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind in einem Fünfjahresprogramm für 2006 bis 2010 festgelegt. Konkretisiert werden sie jährlich mit einem Jahres-Arbeitsschutz-Programm.

Die Konzernstelle Arbeitsschutz erarbeitet die Ziele und Maßnahmen in Abstimmung mit den beteiligten Geschäftsfeldern im Rahmen von Strategiekonferenzen, dabei werden sowohl konzernweite als auch geschäftsfeldspezifische Ziele und Maßnahmen entwickelt. Im Konzernausschuss Arbeitsschutz werden diese im Konsens der beteiligten Konzernunternehmen beschlossen und ihre Umsetzung überwacht.

Das strategische Ziel im Arbeitsschutz ist und bleibt es, Arbeitsunfälle zu verhindern und das bisher erreichte gute Niveau bei der Vermeidung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie im Arbeitsschutzmanagement mindestens zu halten.

Dies wird durch die folgenden Einzelziele konkretisiert:

- Nachhaltige Senkung der arbeitsunfallbedingten Ausfallzeiten und zielgerichtete Reduzierung der Kosten, die im Zusammenhang mit diesen Ausfallzeiten entstehen
- Verbesserung der Kundenzufriedenheit durch störungs- und unfallfreie Arbeit
- Bestärkung der Mitarbeiter im eigenverantwortlichen Verhalten für ihren persönlichen Schutz vor arbeitsbedingten Gefahren
- Motivation der Führungskräfte und Mitarbeiter in den Konzernunternehmen, bewusst für den Arbeitsschutz einzutreten

- Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes als Teil der unternehmerischen Aufgaben und noch bessere Beratung und Unterstützung der Führungskräfte im Arbeitsschutz

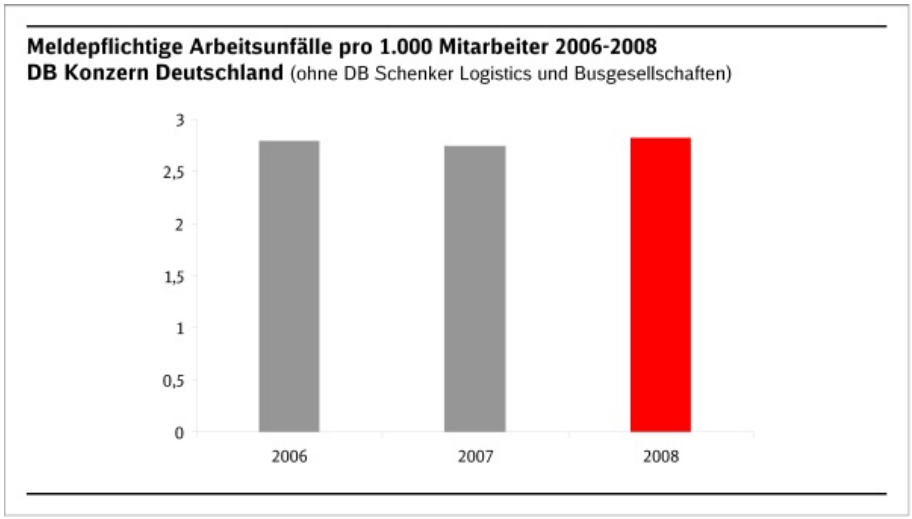
Erreicht werden sollen diese Ziele unter anderem mit folgenden Maßnahmen:

- Durch Informationsveranstaltungen zu Zielen und Maßnahmen der Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz für Führungskräfte und Beschäftigte im Rahmen der Tage bzw. Wochen des Arbeitsschutzes der Konzernunternehmen
- Durch Motivation aller Führungskräfte und Mitarbeiter für eine sichere Arbeit mit geschäftsfeldspezifischen Maßnahmen und Aktionen
- Weiterentwicklung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zum Manager für Sicherheit und Gesundheitsschutz

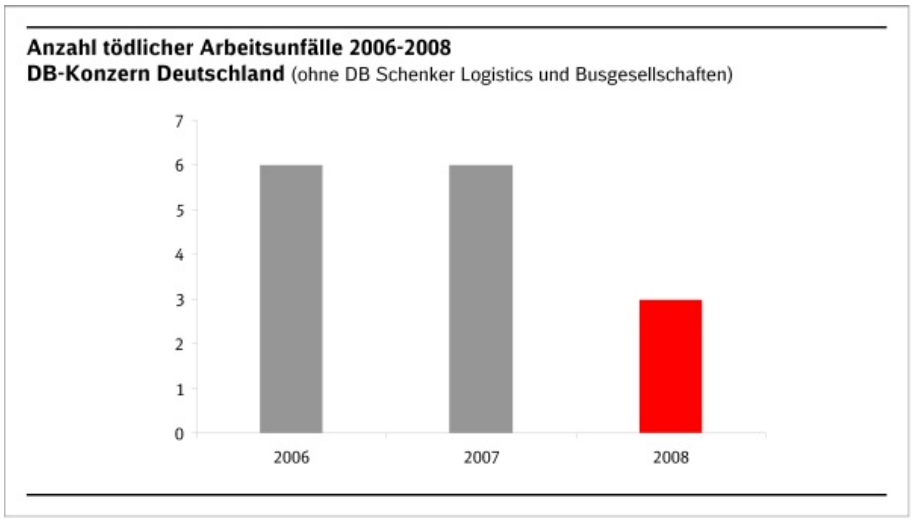
Daten und Fakten

Das Engagement der DB für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit war und ist sehr wirkungsvoll. Dies ist insbesondere auf den in den vergangenen Jahren erzielten Motivationsschub bei Mitarbeitern und Führungskräften im Arbeitsschutz zurückzuführen.

Als Gradmesser für die Zielerreichung im Arbeitsschutz dient die Unfallquote, d.h. Anzahl der Arbeitsunfälle mit einem Leistungsausfall von mehr als drei Tagen pro 1000 Mitarbeiter. Mit einer monatlich durchschnittlichen Unfallquote von 2,83 im Jahr 2008 wurde das gute Niveau der Vorjahre gehalten.



Die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeiter blieb im Vergleich zum Vorjahr stabil.



Für 2008 ist die niedrigste Anzahl von tödlichen Arbeitsunfällen seit Bestehen der DB zu verzeichnen.

4.6.4 Gefahren vermeiden

Gefährdungsbeurteilungen, Gefahrstoffmanagement und Schutzausrüstungen

Gefährdungen sind nie ganz auszuschließen. Je nach Risiko werden jedoch technische, organisatorische und persönliche Schutzmaßnahmen festgelegt, um solchen Gefährdungen zu begegnen.

Gefährdungsbeurteilungen

Für jeden Arbeitsplatz müssen Arbeitgeber in Deutschland die möglichen Gefährdungen ermitteln sowie geeignete Maßnahmen festlegen. Dies reicht von der ergonomischen Gestaltung von Büroarbeitsplätzen bis zur Verhinderung von Gefahren bei der Arbeit mit gefährlichen Stoffen oder Tätigkeiten in Gefahrenbereichen. Bei einer Gefährdungsbeurteilung wird, welche Gefährdungen bestehen könnten, wie diese zu beurteilen sind (Risikoanalyse) und welche technischen, organisatorischen und persönlichen Maßnahmen geeignet sind, um die Mitarbeiter zu schützen. Diese Maßnahmen reichen von einer Beseitigung der Gefahrenquelle über das Aushängen von Betriebsanweisungen bis hin zur Persönlichen Schutzausrüstung. Der Ablauf von Gefährdungsermittlung, -beurteilung und Risikoanalyse ist in Deutschland einheitlich über das Arbeitschutzmanagementsystem geregelt.

Durch die Deregulierung des deutschen Arbeitsschutzrechts werden immer weniger messbare Anforderungen vorgeschrieben, dafür werden der verantwortlichen Führungskraft immer mehr Kenntnisse und individuelle Auseinandersetzung abverlangt. Um die Führungskräfte in ihrer Arbeit zu unterstützen, werden derzeit im DB-Konzern Musterdokumente erarbeitet und „best practice"-Maßnahmen zusammengestellt.

Gefahrstoffe

In der Instandhaltung von Fahrzeugen und Fahrweg, bei der Außenreinigung von Zügen, bei der Graffiti-Entfernung und in vielen anderen Bereichen des DB-Konzerns werden Gefahrstoffe eingesetzt. Die sichere Verwendung dieser Stoffe ist eine wichtige Aufgabe aller Arbeitsbereiche. Grundlage ist die Gefährdungsbeurteilung. Dazu müssen Gefahrstoffe und auszuführende Tätigkeiten gemäß den gesetzlichen Vorgaben richtig identifiziert und klassifiziert werden, um dann die von ihnen ausgehende Gefährdung zu ermitteln und zu beurteilen.

Mit dem Inkrafttreten der EU-Chemikalienverordnung REACH (**R**egistration, **E**valuation and **A**uthorisation of **CH**emicals) 2007 wurde eine Überarbeitung des Gefahrstoffmanagements im Konzern in Angriff genommen, denn die Regelungen betreffen auch die Verwender von Gefahrstoffen. Beispielsweise könnten die neuen Regelungen dazu führen, dass bestimmte Stoffe, die bisher verwendet wurden, nicht mehr auf dem Markt erhältlich sein werden oder höhere Kosten dafür anfallen, zudem gibt es neue Kennzeichnungspflichten. Dadurch müssen die Zusammenarbeit mit Lieferanten und der interne Umgang mit Gefahrstoffen angepasst, das Regelwerk überarbeitet und die Mitarbeiter und Führungskräfte umfassend geschult werden. Für die einheitliche Umsetzung wurde im April 2008 eine ständige Arbeitsgruppe gegründet. Ein wichtiges Ziel der Arbeitsgruppe ist es auch, die Anzahl der bisher verwendeten Gefahrstoffe durch einen konzernübergreifenden Ansatz und systematische interne Prüfungen zu reduzieren oder durch ungefährlichere Stoffe zu ersetzen.

IT-Tools zur Unterstützung - UIS Gefahrstoffe

Gefährdungsbeurteilung, Risikoanalyse, Gefahrstoffmanagement und die mit dem Arbeitschutz verbundene vorgeschriebene Dokumentation sind aufwändige Aufgaben. Das DB Umweltzentrum stellt im Rahmen des Umweltinformationssystems (UIS) seit 1999 zusammen mit der Konzernstelle Arbeitsschutz das IT-Tool „UIS Gefahrstoffe" bereit, mit dem die Umsetzung von arbeits- und umweltschutzrechtlichen Vorgaben unterstützt wird. Den Führungskräften und Fachkräften des Arbeitsschutzes stehen beispielsweise die zur Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Hilfsmittel wie Datenbanken, Checklisten und Arbeitshilfen zur Verfügung. Für das Gefahrstoffmanagement bietet das UIS Gefahrstoffe eine zentrale Datenbank der im Konzern verwendeten Gefahrstoffe. Qualitätsgesicherte Angaben aus den Sicherheitsdatenblättern der Hersteller sind hier direkt verfügbar und unterstützen die automatisierte Erstellung von arbeitsplatz- und stoffbezogenen Betriebsanweisungen. Stoffrecherchen und das Führen der vorgeschriebenen Gefahrstoffkataster werden mit dem IT-Tool erheblich vereinfacht.

Persönliche Schutzausrüstung

Im Auftrag des Konzernausschusses Arbeitsschutz koordiniert eine eigene Arbeitsgruppe einheitlich für alle Unternehmen des DB-Konzerns die Ausstattung der Mitarbeiter mit Persönlicher Schutzausrüstung (PSA). Die Auswahl der erforderlichen PSA erfolgt auf der Basis von Gefährdungsbeurteilung und Risikoanalyse. Die in den

Geschäftsfeldern eingesetzte Persönliche Schutzausrüstung unterliegt sowohl vor der Einführung als auch danach einer ständigen Qualitätskontrolle. Dadurch werden Probleme rechtzeitig erkannt und abgestellt.

Bei Arbeiten im Gleisbereich und auf anderen exponierten Arbeitsplätzen ist Warnkleidung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unentbehrlich. Entscheidend ist, dass die Mitarbeiter stets rechtzeitig gesehen werden. Deshalb ist auch die Ausstattung von Fahrern von Kraftfahrzeugen und Baumaschinen mit Warnwesten selbstverständlich.

4.6.5 Gleise und Baustellen

Arbeiten im Gleisbereich, auf Baustellen und an elektrotechnischen Anlagen

Der Schutz von Menschenleben ist oberstes Gebot. Alle Arbeiten im Gleisbereich und auf Baustellen werden durch Warnanlagen und/ oder Sicherungsposten abgesichert. Elektrofachkräfte sorgen für zusätzliche Sicherheit bei elektrotechnischen Anlagen.

Im Gleis oder im Gleisbereich ist besondere Vorsicht geboten, da die Gleise in der Regel mit Spannung führenden Fahrleitungen ausgestattet sind. Um die Mitarbeiter hier vor Gefährdungen zu schützen, werden Mensch und Gefahr vorrangig getrennt - durch räumliche oder zeitliche Maßnahmen. Im Gleisbereich, an elektrischen Anlagen, auf Höhenarbeitsplätzen, Arbeitsgruben und auf oder in Nähe von innerbetrieblichen Verkehrswegen dienen vor allem Absperrungen als räumliche Trennung. Die zeitliche Trennung greift, wenn Gleise etwa für Reparatur- oder Wartungsarbeiten gesperrt werden. Sicherungspläne legen die einzelnen Maßnahmen verbindlich fest.

Müssen Arbeiten dennoch im Gleisbereich bei laufendem Betrieb durchgeführt werden, machen automatische Warnanlagen und Sicherungsposten auf Gefahren aufmerksam. Dabei sollen die Einflüsse der Signalgebung auf die Umgebung zwar möglichst gering bleiben, zeitweilige Belästigungen für Anlieger lassen sich allerdings nicht immer vermeiden. Denn der Schutz von Menschenleben ist hier höchstes Gebot.

Die Bestimmungen gelten nicht nur für Mitarbeiter des DB-Konzerns, sondern natürlich für alle im Gleisbereich Tätigen, also auch für Fremdfirmen und dritte Eisenbahnverkehrsunternehmen – sie sind fester Bestandteil der Verträge und Sicherungspläne.

Arbeiten auf Baustellen

Arbeiten auf Baustellen werden in der Regel unter Beteiligung mehrerer Konzernunternehmen der DB, aber auch externer Firmen durchgeführt. Um Sicherheit und Ordnung zu gewährleisten, setzt die DB Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Koordinatoren ein. Diese organisieren die Sicherungsmaßnahmen beim Einsatz mehrerer Firmen.

Elektrotechnischer Arbeitsschutz

Die DB verfügt über mehrere Energieversorgungssysteme für unterschiedliche Ausführungen von Eisenbahntrassen. Zudem gibt es in Betriebsstätten, Werken, Bildungsstätten des DB-Konzerns die verschiedensten Modelle elektrotechnischer Anlagen. Die Anforderungen an den Arbeitsschutz und an die Gewährleistung der Sicherheit sind hier mit denen von Energieversorgungsunternehmen vergleichbar. Neben den Fachkräften für Arbeitssicherheit sorgt eine Vielzahl qualifizierter Elektrofachkräfte für eine sichere Arbeit an oder in Nähe von Spannung führender Leitungen und Systemen wie auch elektrotechnischen Anlagen. Sie leisten einen wirkungsvollen Beitrag für einen sicheren Bahnbetrieb. Die Anlagen und Fahrzeuge werden gemäß den dafür geltenden Prüffristen auf einen sicheren Betrieb hin untersucht, die erfolgreiche Prüfung mit Prüfsiegeln oder -protokollen dokumentiert.

4.6.6 Unfallmanagementsystem

Konzernweites Unfallmanagementsystem

Die Analyse von Unfällen und Gefahrensituationen ermöglicht die Planung und Durchführung gezielter Gegenmaßnahmen.

Unfälle zu erfassen, zu analysieren und zu dokumentieren, gehört wie auch die Maßnahmekontrolle zu Führungsinstrumenten für Führungskräfte – vom Vorstand bis zum Teamleiter. Die DB setzt hierfür das „Konzernweite

Unfall-Management-System“ (KUMaS) in Deutschland ein, das von der Konzernstelle Arbeitsschutz geführt wird. Auf der Basis von KUMaS werden Analysen durchgeführt und Kennziffernziele im Arbeitsschutz vorbereitet. KUMaS beinhaltet alle Prozesse, in denen Informationen erfasst und bearbeitet werden, die das Unfallaufkommen betreffen. Der Einsatz des IT-Systems im Bereich Unfallerfassung, Unfallbearbeitung und Unfallauswertung erfüllt folgende Funktionen:

- Kürzere Informationszeiten für Unfallmeldungen
- Kürzere Bearbeitungszeiten bei Unfällen und weniger Bearbeitungsaufwand
- Schnelleres Einleiten von Maßnahmen zur Unfallreduzierung
- Optimierung von Arbeitsabläufen in der Arbeitssicherheit
- Vollständige Dokumentation direkt nach der Unfallaufnahme
- Rückgang der Ausfallstunden durch Ermittlung von Unfallschwerpunkten
- komplexe Möglichkeiten des Monitorings für gezielte Gegenmaßnahmen.

4.6.7 Arbeitschutzmanagement Logistik

Arbeitsschutz bei DB Schenker Logistics

Auch international setzt der DB-Konzern Standards im Arbeitsschutz. Bei DB Schenker Logistics wird Arbeitsschutz seit langem erfolgreich in den Landesgesellschaften weltweit umgesetzt. Jetzt wird zusätzlich eine zentrale Steuerung implementiert.

Im Bereich der weltweiten Aktivitäten ist es nicht nur wichtig, zum Schutz der eigenen Mitarbeiter und der Auftragnehmer ein effektives Arbeitsschutz- und Sicherheitsmanagement umzusetzen, auch die Kunden erwarten, dass ihre eigenen Mitarbeiter vor Ort nicht gefährdet werden und die Abläufe störungsfrei erfolgen.

Arbeitsschutz wird bei DB Schenker Logistics seit vielen Jahren in den Landesgesellschaften im Einklang mit den jeweiligen nationalen Erfordernissen umgesetzt. Dabei spielen nicht nur die verschiedenen nationalen Regelungen, sondern auch die Anforderungen in der Logistik eine zentrale Rolle. So werden beispielsweise auch in Indonesien Leitlinien für Arbeitssicherheit angewendet, die die spezifischen Aspekte eines Logistikers berücksichtigen, etwa den Umgang mit Hebezeugen und Kränen, Sicherheitsstandards beim Be- und Entladen von Fahrzeugen sowie beim Umgang mit Ladung im Lager oder das Arbeiten in lauten Bereichen. Auch allgemeine Aspekte, wie beispielsweise die Prüfung und Instandhaltung von Anlagen und Fahrzeugen, der Umgang mit gefährlichen Abfällen, Fragen der elektrischen Sicherheit und des Brandschutzes sowie hygienische Grundanforderungen, werden umfassend behandelt. Für das Arbeitsschutzmanagement, das dazu vor Ort eingerichtet wird, geben die Leitlinien ein vollständiges Managementsystem vor: mit einer Arbeitschutzpolitik sowie Vorgaben zur Aufbau- und Ablauforganisation, zur Kommunikation, Meldung und Berichterstattung, Untersuchungen, Risikobewertungen mit Arbeitsplatzanalysen, Reviews und einem Notfallmanagement. Die Einhaltung der Standards wird regelmäßig mit Audits überprüft. Die Landesgesellschaft in Indonesien beabsichtigt, sich damit bis Ende des Jahres 2009 nach OHSAS 18001 zertifizieren zu lassen.

Dies ist nur eines von vielen positiven Umsetzungsbeispielen für den Arbeitsschutz bei DB Schenker Logistics weltweit. DB Schenker geht jetzt noch einen Schritt weiter: Um zu gewährleisten, dass die höchsten Sicherheits- und Umweltstandards im Netzwerk von DB Schenker Logistics weltweit eingehalten werden und um den hohen Kundenanforderungen an Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umwelt zu entsprechen, hat der DB Schenker-Vorstand 2009 eine zentrale Steuerung für das Themengebiet „Health, Safety, Security and Environment“ eingerichtet. Dazu wurde bereits der derzeitige Status der Arbeitsschutzorganisation weltweit erhoben. Weiterhin soll eine Übersicht über die Kundenerwartungen und -anforderungen sowie über die jeweiligen gesetzlichen Vorgaben erstellt werden. Auf dieser Basis soll in Zusammenarbeit mit Regionen, Landesorganisationen und Produktmanagements ein weltweites Netzwerk und Arbeitsschutzmanagementsystem aufgebaut werden.

5 UNSERE UMWELT

5.1 Umweltschutz

Der Schutz der Umwelt und des Klimas hat einen hohen Stellenwert im DB-Konzern und ist Ausdruck der unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung.

5.1.1 Umweltstrategie

Die Strategie im Umweltschutz des DB-Konzerns

Seit langem betreibt die DB einen pro-aktiven Umweltschutz und hat sich auch für die Zukunft anspruchsvolle Ziele gesetzt, um ihre Umweltverträglichkeit und Zukunftsfähigkeit zu sichern. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf Klima-, Ressourcen- und Lärmschutz.

Globalisierung, Ressourcenverknappung und Klimawandel sind zentrale Herausforderungen im Verkehrsmarkt, auf die sich der DB-Konzern strategisch einstellt und im Umweltschutz als Chance nutzt. Die Deutsche Bahn ist in der Lage, die ökologischen Auswirkungen des weiter wachsenden Verkehrsaufkommens effektiv einzudämmen: Die ökologisch optimale Kombination von Verkehrsmitteln mit der umweltfreundlichen Schiene im Mittelpunkt ermöglicht der DB ein einzigartiges Modell, um nachhaltige und umweltfreundliche Mobilität anzubieten – für den Personen- als auch für den Güterverkehr. Umweltfreundlichkeit und Nachhaltigkeit sind für Kunden sowohl im Personen- als auch im Güterverkehr zunehmend wichtig. Gefragt sind zuverlässige, schnelle und sichere Transporte mit geringen Umweltbelastungen. Auf dieser Basis und anhand der identifizierten Chancen und Risiken im Umweltschutz wurden in der Nachhaltigkeitsstrategie des DB-Konzerns folgende Schwerpunkte für den Umweltschutz gesetzt:

- **Klimaschutz**: Mit seinen Energiespar- und Klimaschutzprogrammen hat der DB-Konzern bisher viel erreicht. Aber der DB-Konzern setzt seine Anstrengungen fort: Bis 2020 will er seine spezifischen Kohlendioxid-Emissionen im Vergleich zu 2006 um weitere 20 Prozent senken. In dieses neue Klimaschutzziel sind erstmals alle Verkehrsträger einbezogen, also neben der Eisenbahn auch LKW, Schiff und Flugzeug. Stellhebel zur CO2-Emissionsminderung sind der Einsatz moderner Fahrzeuge mit erhöhter Energieeffizienz, energiesparendes Fahren durch Lokführer, Bus- und LKW-Fahrer, die Optimierung der Auslastung, der Einsatz erneuerbarer Energien und Verbesserungen im Betriebsablauf. Dies stellt zugleich einen wesentlichen Beitrag zur Reduzierung der Luftschadstoffemissionen und zur Ressourcenschonung dar.
- **Lärmminderung**: Der Lärmschutz ist ein wichtiges Umweltthema im Güterverkehr mit zunehmender Relevanz für den Umweltvorteil der Schiene. Bis 2020 will die DB den Schienenverkehrslärm um insgesamt 10 dB(A) reduzieren und damit im Vergleich zum Jahr 2000 halbieren. Um ihr Ziel zu erreichen, setzt die DB nicht nur das freiwillige Lärmsanierungsprogramm der Bundesregierung um (2009 sind bereits 21 Prozent von bundesweit 3.400 Streckenkilometern saniert), sondern legt den Fokus insbesondere darauf, den Lärm direkt an der Quelle zu vermeiden. Das mindert den Lärm nachhaltig auf dem gesamten Streckennetz und nicht nur punktuell dort, wo beispielsweise passive Schallschutzwände stehen. Dazu beschafft die DB neue Güterwagen, die mit sogenannten Verbundstoffsohlen ausgerüstet sind, die das wahrgenommene Rollgeräusch in Verbindung mit einem glatten Gleis um die Hälfte mindern. Neue Wagen bestellt DB Schenker Rail konsequent mit diesen „Flüsterbremssohlen“. Bislang sind insgesamt 4.400 Wagen in Betrieb. Außerdem engagiert die DB sich in europäischen Projekten und Forschungskooperationen, die nach betrieblich geeigneten und betriebswirtschaftlich sinnvollen Möglichkeiten suchen, den Lärm an der Quelle weiter zu mindern.
- **Ressourceneffizienz**: Der schonende Umgang mit Ressourcen ist für die DB schon lange selbstverständlich. Fahrzeuge haben eine lange Lebensdauer und werden, wie beispielsweise die ICE-1-Flotte, während dieser Zeit ressourcenschonend modernisiert. Materialien werden aufgearbeitet und möglichst oft wieder verwendet, nicht vermeidbare Abfälle werden vorrangig verwertet und als Sekundärrohstoffe in die Kreisläufe zurückgeführt. Seit 2001 wurde auf diese Weise das Abfallaufkommen kontinuierlich gesenkt und die Verwertungsquote

auf inzwischen 80 Prozent erhöht. Das Oberbaumaterial, das in der Instandhaltung des Fahrwegs eingesetzt wird, also Schienen, Schwellen und Schotter, wird beispielsweise zu 95 Prozent aus Bauabfällen recycelt, Metalle werden fast vollständig dem Wirtschaftskreislauf wieder zur Verfügung gestellt. Jetzt ist es erklärtes Ziel bis 2020, die Verwertungsquote in Abhängigkeit vom Markt und rechtlichen Entwicklungen mindestens auf dem Niveau von 2007 zu halten und Abfallarten mit Vermarktungspotential vollständig als Sekundärrohstoffe dem Markt zur Verfügung zu stellen.

- **Umweltmanagement**: Umweltmanagement ist für den DB-Konzern die systematische Grundlage für die stringente Umsetzung der Umweltstrategie und für kongruente, erreichbare Ziele und Maßnahmen weltweit. Mit Chancen-Risiko-Analysen werden die relevanten Verbesserungsmaßnahmen definiert. . Die konkreten Strategien, Konzepte und Maßnahmen für einen innovativen, pro-aktiven Umweltschutz basieren auf eigenen Daten und berücksichtigen auch globale Megatrends, Anforderungen der Stakeholder und die Bedürfnisse der Kunden. In jedem Umweltthema betreibt der DB-Konzern seit langem ein solches effizientes Management in enger Kooperation mit den Geschäftsfeldern.

Neben diesen Schwerpunkten, die auch Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie des DB-Konzerns sind, stehen ökologisch und ökonomisch sinnvolle Verbesserungen bei den Themen Luftreinhaltung, Naturschutz und Gewässerschutz auf der Agenda.

5.1.2 Umweltmanagement Konzern

Umweltmanagement im DB-Konzern

Die DB baut ihr Umweltmanagement konsequent aus. Das Konzernsystem Umweltschutz bildet den Rahmen für alle Umweltaktivitäten der DB.

Jede Strategie bleibt wirkungslos, wenn sie nicht systematisch umgesetzt wird. Daher ist der Umweltschutz mit einem stringenten Managementsystem in der Unternehmensführung verankert.

Konzernsystem Umweltschutz - Das Umweltmanagementsystem des DB-Konzerns

Seit 1994 organisiert die DB ihren Umweltschutz mit Hilfe von Umweltmanagementsystemen. 2003 wurde das Umweltmanagementsystem des DB-Konzerns prozessorientiert und konform zur ISO 14001 gestaltet und umweltrechtliche Anforderungen in aufbereiteter Form integriert. Dieses Konzernsystem Umweltschutz bildet seitdem den Rahmen für alle Umweltaktivitäten im Konzern. Es wird regelmäßig weiterentwickelt und an neueste Standards angepasst: Seit 2005 erfolgt die Zusammenarbeit mit dem Integrierten Managementsystem im Systemverbund Bahn, 2008 begann die Integration in das neue Führungssystem des DB-Konzerns mit internationaler Ausrichtung.

Das Konzernsystem Umweltschutz umfasst folgende Elemente für das Management aller Umweltthemen:

- **Umweltkennzahlen**: Um die Umweltauswirkungen des DB-Konzerns beurteilen zu können, werden alle relevanten Umweltdaten vom DB Umweltzentrum einmal jährlich konzernübergreifend systematisch erfasst, bewertet und dem Konzernausschuss Umwelt vorgelegt. Die Umweltkennzahlen dienen zur Dokumentation von Fortschritten ebenso wie zur Identifizierung von Handlungsbedarf.
- **Umwelt-Review:** Die Chancen und Risiken im Umweltschutz für den DB-Konzern werden jährlich durch das DB Umweltzentrum gemeinsam mit den Geschäftsfeldern bewertet und eventueller Handlungsbedarf festgestellt. Neben den Umweltkennzahlen fließen in die Analyse Informationen aus Umweltaudits, aus dem Monitoring des Umweltprogramms, der Konzernstrategie (Megatrends) sowie Informationen zu aktuellen Rahmenbedingungen und Entwicklungen im DB-Konzern und dessen Umfeld (wie etwa Kundenbedürfnisse und Stakeholderanforderungen) ein. Auf dieser Basis werden durch das DB Umweltzentrum in Kooperation mit den Geschäftsfeldern gemeinsame Strategien, Ziele und Maßnahmen für den Umweltschutz des DB-Konzerns entwickelt.
- **Umweltprogramm**: Die Maßnahmen im Umweltschutz werden in einem Umweltprogramm gebündelt, das jährlich aktualisiert und vom Konzernausschuss Umwelt beschlossen wird. Die Umsetzung des Umweltprogramms wird mit einem Monitoring überwacht, die Berichterstattung erfolgt an den Konzernausschuss Umwelt.

- **Vorgaben im Umweltschutz**: Das Bekenntnis zum Umweltschutz ist im DB-Konzern auf höchster Ebene in Leitbild und Grundsätzen verankert. Die grundsätzlichen Regelungen sind in weltweit geltenden Konzernrichtlinien vereinbart. Wie die verschiedenen Umweltthemen konkret, und zwar sowohl rechtssicher als auch wirtschaftlich effizient umgesetzt werden können, erläutert schließlich die Konzerndokumentation Umweltschutz mit Handlungsanweisungen, Prozessen und Leitfäden.
- **Umweltaudits**: Die Umsetzung der Vorgaben zum Umweltschutz im DB-Konzern Deutschland (ohne DB Schenker Logistics) überwacht das Auditorenteam des Integrierten Managements des DB-Konzerns. 2008 wurden alle Bereiche auditiert mit dem Ergebnis, dass die Vorgaben des DB-Konzerns wie vereinbart umgesetzt werden.

Das Konzernsystem Umweltschutz erfüllt alle Anforderungen der ISO 14001 an ein Umweltmanagementsystem und ist integraler Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements der DB. Die Anforderungen und Ergebnisse des Umweltschutzes fließen über das Nachhaltigkeitsmanagement und über das Integrierte Managementsystem in die Strategie- und Planungsprozesse des Konzerns ein. Dies gewährleistet die stringente Umsetzung der Umweltziele in allen Bereichen des Konzerns.

Konzernausschuss Umwelt und DB Umweltzentrum

- Der **Konzernausschuss Umwelt**, in dem das DB Umweltzentrum und alle Geschäftsfelder des DB-Konzerns vertreten sind, sichert konzernweit die optimale Zusammenarbeit und eine kontinuierliche Verbesserung auf dem Gebiet des Umweltschutzes. Die Ergebnisse werden über das Integrierte Manangement sowie das Nachhaltigkeitsmanagement an den Konzernvorstand berichtet. Der Konzernausschuss Umwelt führt einmal jährlich das Konzern-Umwelt-Review zur Bewertung der Chancen und Risiken im Umweltschutz durch, dessen Ergebnisse die Grundlage für alle weiteren Maßnahmen sind. Er beschließt das Umweltprogramm für das Folgejahr und überwacht dessen Umsetzung. Für die inhaltliche Arbeit setzt der Konzernausschuss Umwelt themenbezogen Fachgruppen oder temporäre Arbeitsgruppen ein.
- Das **DB Umweltzentrum** ist das Kompetenzzentrum des Konzerns zu allen Themen des Umweltschutzes. 40 Mitarbeiter unterstützen als Fachexperten die Konzernebene und die Geschäftsfelder bei der Entwicklung, Umsetzung, Überwachung und Verbesserung von Strategien, Zielen und Maßnahmen im Umweltschutz und führen das Umweltmanagement auf Konzernebene durch. Das DB Umweltzentrum arbeitet sowohl mit dem Integrierten Management des DB-Konzerns als auch mit den Umweltfachstellen der Geschäftsfelder eng zusammen. In den Arbeits- und Fachgruppen des Konzernausschusses werden Inhalte und Ergebnisse im Umweltschutz des Konzerns unter Federführung des DB Umweltzentrums gemeinsam entwickelt und abgestimmt.

Umweltbildung: Grund- und Aufbaukurse des DB Umweltzentrums

Mit einem umfangreichen Umweltweiterbildungsprogramm schafft der DB-Konzern die Voraussetzungen dafür, dass die Mitarbeiter im Umweltschutz die relevanten Gesetze und DB-internen Regelungen zum Umweltschutz kennen, einhalten und effektiv umsetzen können. Dazu bieten die Fachexperten des DB Umweltzentrums in Zusammenarbeit mit DB Training insgesamt 30 verschiedene Grund- und Aufbauseminare im Umweltmanagement, Entsorgungsmanagement, Naturschutz, Bodenschutz und anderen Themen an, die die aktuellen Anforderungen vermitteln und gleichzeitig auf bahnspezifische Fragestellungen eingehen. 2008 wurden fast 40 Umweltfachseminare durchgeführt und damit rund 450 DB-Mitarbeiter, die mit Umweltschutzaufgaben betraut sind, spezifisch fortgebildet.

IT-Unterstützung: Das Umweltinformationssystem

Mit konzernweiten IT-Systemen werden die Mitarbeiter im Umweltschutz bei ihrer täglichen Arbeit unterstützt. Gleichzeitig werden damit aussagekräftige Informationen über die ökologischen Auswirkungen des Betriebs erfasst. Das DB Umweltzentrum stellt mit dem Umweltinformationssystem eine Unterstützung in derzeit fünf wichtigen Umweltthemen bereit:

- **Rechtsinformation**: Alle geltenden Rechtsvorschriften im Umwelt-, Arbeits- und Brandschutz sowie für Gefahrgut und Baurecht
- **Abfall**: Erfassung aller Abfalldaten und Unterstützung der Nachweispflichten im Entsorgungsmanagement
- **Gefahrstoffe**: Stoffinformationen und Unterstützung der arbeitsschutzrechtlichen Dokumentationspflichten beim Umgang mit Gefahrstoffen

- **Hygiene**: Daten und rationelle Abwicklung der Trinkwasseruntersuchungen
- **Akustik**: Darstellung der Lärmemissionen entlang des Streckennetzes und Dokumentation der Lärmschutzmaßnahmen

Ergänzt wird das Umweltinformationssystem inzwischen durch das „Pflichteninformationstool (PIT)“, das für die einzelnen Anlagen und Prozesse die relevanten Pflichten aus dem Umweltrecht bereitstellt.

Umweltkommunikation

Der DB-Konzern informiert Öffentlichkeit, Kunden und Behörden umfassend über die Auswirkungen seiner Unternehmenstätigkeit auf die Umwelt und führt mit der interessierten Öffentlichkeit einen offenen Dialog. Darüber hinaus werden das Umweltbewusstsein der DB-Mitarbeiter durch gezielte Information gefördert und die Mitarbeiter zur aktiven Mitgestaltung im Umweltschutz motiviert.

5.1.3 Umweltmanagement Geschäftsfelder

Umweltmanagementsysteme in den Geschäftsfeldern

Für seinen Schienenverkehr hat der DB-Konzern seit langem Umweltmanagementsysteme im Rahmen von integrierten Managementsystemen eingerichtet. Auch im Logistikbereich wird der Ausbau von Umweltmanagementsystemen international erfolgreich vorangetrieben.

Das übergreifende Umweltmanagement auf Konzernebene wird ergänzt durch die Umweltmanagementsysteme der Geschäftsfelder im DB-Konzern, in denen die konkrete Umsetzung erfolgt. In den Geschäftsfeldern werden ebenfalls regelmäßig Reviews durchgeführt, die jährlichen Umweltziele und Maßnahmen abgestimmt und festgelegt sowie die Zielerfüllung überprüft. Die Umweltpolitiken und Regelungen der Geschäftsfelder sind in eigenen Managementhandbüchern festgelegt. Mit regelmäßig durchgeführten internen Audits und teilweise stichprobenartigen Überwachungen durch externe Sachverständige werden Umweltaktivitäten umfassend überwacht und verbessert.

Die Einführung von Umweltmanagementsystemen wurde bislang nur im DB-Konzern Deutschland (ohne DB Schenker Logistics und Busse) für Standorte mit umweltrelevanten Tätigkeiten erfasst. Hier wurde 2008 ein Stand von 90 Prozent erreicht, das entspricht einer Verbesserung von 5 Prozentpunkten gegenüber 2006. Nach und nach sollen die internationalen Standorte in diese Betrachtung integriert werden. Um eine Aggregation der Daten zu ermöglichen, ist eine konzernweit einheitlich gehandhabte Bezugsgröße erforderlich, die 2008 erstmals eingeführt wurde: die Erfassung von Umweltmanagementsystemen im DB-Konzern bezieht sich jetzt auf die wesentlichen Beteiligungen des DB-Konzerns gemäß Geschäftsbericht. Eine Unterscheidung, ob dort umweltrelevante Tätigkeiten stattfinden oder nicht, erfolgt derzeit noch nicht. Danach verfügen derzeit 64 Prozent aller wesentlichen Beteiligungen im DB-Konzern über ein Umweltmanagementsystem und 45 Prozent sind nach ISO 14001 zertifiziert. Auf dieser Basis sollen neue Ziele für das Umweltmanagement gemeinsam entwickelt werden.

Ressort Personenverkehr

Der Personenverkehr verbessert mit dem organisierten Umweltschutz nicht nur seine Umweltleistung, die Motivation der Mitarbeiter und die Rechtssicherheit, sondern erhöht zusätzlich seine Wettbewerbsfähigkeit bei künftigen Ausschreibungen von Verkehrsdienstleistungen (insbesondere im europäischen Raum). Im Ressort Personenverkehr haben alle 24 Konzernunternehmen der Geschäftsfelder DB Bahn Fernverkehr, DB Bahn Regio und DB Bahn Stadtverkehr ein Umweltmanagementsystem, 18 Konzernunternehmen sind zudem nach ISO 14001 zertifiziert.

Ressort Transport und Logistik

Seit über zehn Jahren verfügt DB Schenker Rail über eine Umweltabteilung, die maßgeblich den Aufbau sowie die Entwicklung und Verfolgung von Umweltgrundsätzen vorangetrieben hat und das kontinuierliche Monitoring der Umweltaktivitäten bündelt. DB Schenker Rail Deutschland ist bereits seit 2002 nach ISO 14001 zertifiziert und hat seitdem alle Re-Zertifizierungen erfolgreich absolviert. Bei DB Schenker Rail haben zudem DB Intermodal und der RBH Logistics ein Umweltmanagementsystem.

Das Umweltmanagement von DB Schenker Logistics wird von einem zentralen Team im Produktmanagement Landtransport – Network Operations betreut. Die Umsetzung des Umweltmanagements erfolgt dezentral durch Umweltmanager in den Landesorganisationen. Bei der DB Schenker Logistics sind insgesamt an 306 Standorten in 32 von 35 Ländern in Europa Umweltmanagementsysteme eingeführt und nach ISO 14001 zertifiziert. Auch die asiatischen Landesgesellschaften ziehen jetzt nach: die Standorte in Indonesien, Singapur, Thailand und Vietnam mit umweltrelevanten Tätigkeiten sind bereits nach ISO 14001 zertifiziert.

Ressort Infrastruktur

Auch bei der Arbeit am Schienennetz sind Auswirkungen auf die Umwelt unvermeidbar, deswegen hat die DB Netze Fahrweg 2004 mit der Einführung von Umweltmanagementsystemen begonnen, inzwischen haben 6 der 8 wesentlichen Beteiligungen ein Umweltmanagementsystem, bisher zertifiziert sind DB Fahrwegdienste und 2 Standorte der DB Netze Fahrweg. Bei den Personenbahnhöfen ist ebenso wie bei DB Energie ein durchgängiges Umweltmanagementsystem eingeführt, eine Zertifizierung ist derzeit noch nicht geplant. Damit verfügen 8 der 10 Konzernunternehmen des Ressorts Infrastruktur über Umweltmanagementsysteme, ein Konzernunternehmen ist zudem nach ISO 14001 zertifiziert.

Ressort Personal und Dienstleistungen

Als erster Standort des gesamten DB-Konzerns wurde das Werk Dessau bereits 1997 nach ISO 14001 zertifiziert, seit 2004 sind alle Standorte der DB Fahrzeuginstandhaltung zertifiziert. Inzwischen haben nun auch alle anderen Konzernunternehmen im Geschäftsfeld DB Dienstleistungen bis auf die DB Rent GmbH ein Umweltmanagementsystem. Damit verfügen 11 der 12 Konzernunternehmen des Ressorts Dienstleistungen über Umweltmanagementsysteme, 7 Konzernunternehmen sind zudem zertifiziert.

Sonstige Beteiligungen

Die DB Projektbau verfügt seit 2006 an allen Standorten über ein nicht zertfiziertes Umweltmanagementsystem.

5.1.4 Reisen DB-Mitarbeiter

Geschäftsreisen von Mitarbeitern - Umweltfreundlich unterwegs

Die DB bietet nicht nur ihren Kunden ein umweltfreundliches Verkehrsmittel, auch ihre Mitarbeiter fahren – wenn möglich - mit dem Zug.

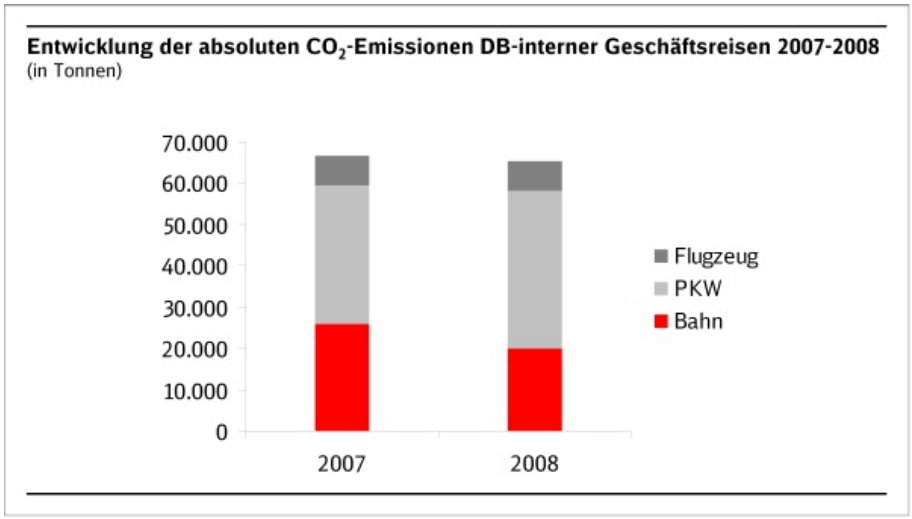
In einem Unternehmen, das flächendeckend in ganz Deutschland und in 130 Ländern der Welt tätig ist, müssen die Mitarbeiter mobil sein. 2008 haben allein die rund 190.000 Mitarbeiter in Deutschland fast 800 Millionen Personenkilometer für DB-interne Geschäftsreisen, wie beispielsweise Reisen zu Besprechungen und Konferenzen, für die Anfahrt zum Einsatzort bei Wartungen etc. zurückgelegt. Seit 2007 erfasst die DB jetzt jährlich auch die Klimaauswirkungen der Geschäftsreisen ihrer Mitarbeiter, zunächst für Deutschland, zukünftig ist eine Ausweitung auf den internationalen Bereich geplant.

Für die Hälfte aller Geschäftsreisen wird der Zug genutzt

Wenn möglichst viele Reisen mit dem Zug zurückgelegt werden, ist das nicht nur ökologisch das Beste, sondern für die DB auch ökonomisch sinnvoll. In einer Richtlinie schreibt die DB ihren Mitarbeitern daher vor, zu geschäftlichen Terminen – wenn möglich – mit dem Zug zu fahren. Entsprechend hoch ist der Anteil der Geschäftsreisen mit dem Zug, wenn man diese mit den Flugreisen vergleicht: Insgesamt haben die Mitarbeiter der DB in Deutschland den Zug für rund 99 Prozent und das Flugzeug für nur rund 1 Prozent ihrer Geschäftsreisen genutzt. Bei der DB als internationalem Mobilitäts- und Logistikunternehmen erfolgen inzwischen über die Hälfte dieser Flugreisen zu europäischen und internationalen Zielen, entsprechend schlagen sich diese Reiseweiten stärker in der CO2-Bilanz nieder. Den PKW für dienstliche Zwecke nutzen insbesondere die zahlreichen Servicetechniker der DB. Diese sind auf das Auto angewiesen, um beispielsweise zu ihrem Einsatzort an der Strecke zu gelangen. Gegenüber 2007 ist das Reiseaufkommen insgesamt um 8 Prozent zurückgegangen. Während die Anzahl der zurückgelegten Personenkilometer mit dem Zug in 2008 um rund 20 Prozent zurückgegangen ist und bei den Flugreisen in etwa gleich geblieben ist, ist der PKW-Verkehr für dienstliche Zwecke um rund 10 Prozent gestiegen. Dadurch

ist der Wert der absolut emittierten CO2-Emissionen mit rund 65.000 Tonnen trotz des zurückgegangenen Reiseaufkommens im Vergleich zum Vorjahr nahezu gleich geblieben.

Auch wenn sich der persönliche Kontakt meist nicht ersetzen lässt: In einigen Fällen kann der Austausch auch über Telefon- oder Videokonferenzen erfolgen. Auch dies wirkt sich umweltschonend aus. In 2008 wurden allein über den konzernweiten Telefonkonferenzservice der DB Systel rund 42.000 Telefonkonferenzen mit insgesamt etwa 210.000 Teilnehmern abgewickelt.



Entwicklung der absoluten CO2-Emissionen der Geschäftsreisen und dienstlicher Fahrten der Mitarbeiter des DB-Konzerns in Deutschland in Tonnen 2007-2008, Aufteilung der Personenkilometer im Zugverkehr: 90% Fernverkehr, 10% Nahverkehr, dienstliche Nutzung für personengebundene PKW=60% für Poolfahrzeuge=100%, Besetzung=1P, Flüge Innerdeutsch (15%), Europaweit (30%), Weltweit (55%))

JobTickets - umweltfreundlich zur Arbeit

Um die Umweltbilanz weiter zu verbessern, bietet der DB-Konzern den Mitarbeitern, die unter die tarifvertraglichen Regelungen des DB-Konzerns Deutschland (ohne DB Schenker Logistics und Busse) fallen, so genannte Jobtickets an, mit denen sie umweltfreundlich und zu günstigen Konditionen mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fahren können. 2008 besaßen über 64.000 DB-Mitarbeiter ein sogenanntes Jobticket M, das auf den Schienenstrecken der DB gilt, gegenüber 58 000 im Jahr 2007 zuvor. Diese Jobtickets sind für die Mitarbeiter kostenfrei, jedoch als geldwerter Vorteil steuer- und sozialversicherungspflichtig: 25 Prozent der anfallenden Pauschalversteuerung durch den Arbeitgeber werden durch die Mitarbeiter getragen. Darüber hinaus können DB-Mitarbeiter auf der Grundlage von regional unterschiedlichen Firmenrabattverträgen Jobtickets anderer Verkehrsgesellschaften günstig erwerben.

5.2 Klima

Die Deutsche Bahn trägt aktiv zum Klimaschutz bei

Auch in Zukunft heißt die Devise: Energie sparen und das Klima schützen. Mit neuen Fahrzeugen, effizienterer Fahrweise und besserer Auslastung wird der Klimavorteil im gesamten DB-Konzern weiter ausgebaut.

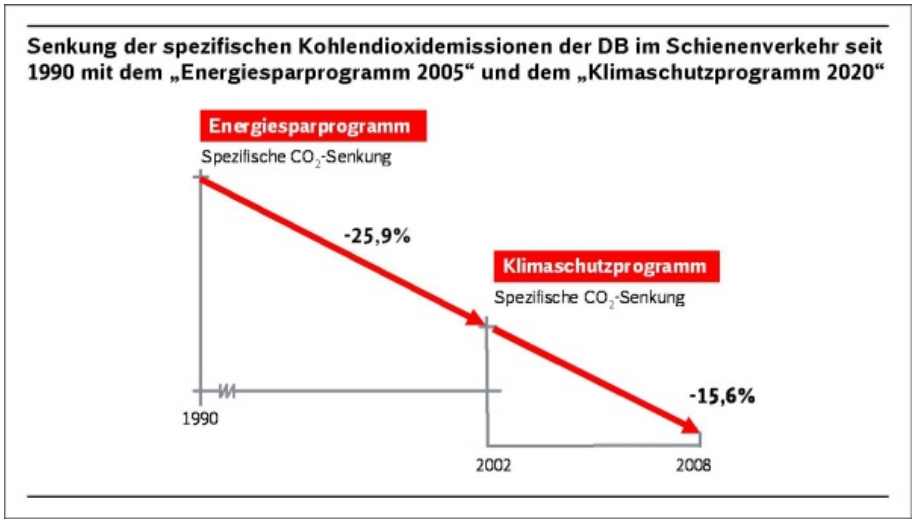
5.2.1 Klimastrategie

Klimaschutz als Wettbewerbsvorteil

Klimaschutz und Energieeffizienz sind nicht nur wesentliche Herausforderungen für eine nachhaltige Gestaltung des Verkehrs, es sind auch entscheidende Wettbewerbvorteile im Verkehrsmarkt der Zukunft.

Der Schutz der Umwelt und des Klimas ist für den DB-Konzern Ausdruck seiner unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung. Denn neben der Industrie und der Energiewirtschaft zählt der weltweite Verkehr mit einem Anteil von rund 20 Prozent zu den größten CO2-Emittenten und ist damit einer der Hauptverursacher des Klimawandels.

Schon im ersten Jahr der Bahnreform hatte die DB das „Energiesparprogramm 2005“ entwickelt: Darin wurden bereits 1994 Maßnahmen festgelegt, mit denen die spezifischen CO2-Emissionen bis 2005 im Vergleich zu 1990 um mindestens 25 Prozent gesenkt werden sollten. Das Jahr 1990 wurde in Anlehnung an die Basis der internationalen Klimaschutzvereinbarungen als Bezugsjahr gewählt. In 2002 war es durch eine straffe Sanierung und Modernisierung bereits vorzeitig gelungen, dieses Ziel mit minus 25,9 Prozent zu erreichen.



Senkung der spezifischen Kohlendioxidemissionen der DB im Schienenverkehr seit 1990 mit dem „Energiesparprogramm 2005“ und dem „Klimaschutzprogramm 2020“

2002 schrieb die DB für den Schienenverkehr ein neues Reduktionsziel von 2002 bis 2020 fest. Nach der Integration von Schenker in 2005 wurde gemeinsam die Basis für ein konzernübergreifendes Ziel alle Verkehre im DB-Konzern entwickelt, das 2008 verbindlich festgelegt wurde: Bis zum Jahr 2020 will die DB bei ihren weltweiten Verkehren auf der Schiene, auf der Straße, in der Luft und auf dem Wasser die spezifischen CO2-Emissioen pro Personen- und Transportkilometer um weitere 20 Prozent im Vergleich zu 2006 senken und zugleich den Energieverbrauch und CO2-Emissionen aus stationären Anlagen senken.

„Bei der Deutschen Bahn haben wir im Schienenbereich bereits knapp 40 Prozent spezifische CO2-Einsparungen seit 1990 erzielt“, unterstreicht Dr. Lutz Bücken, Generalbevollmächtigter Systemverbund Bahn. „Das ist das Ergebnis von fünfzehn Jahren Erfahrung, die wir mit unseren Effizienzprogrammen im Schienenverkehr gesammelt haben. Das Know-how nutzen wir nun für das Klimaschutzprogramm des gesamten Konzerns. Nun gilt es, diese Erfahrungen auf alle weiteren Geschäftsfelder der Deutschen Bahn zu übertragen, also auch auf den Logistikbereich mit Verkehren auf der Straße, zu Wasser und in der Luft. Denn CO2 reduzieren heißt Energie einsparen und das bedeutet weniger Kosten. Umweltfreundlichkeit rechnet sich also.“

Mit seiner ressourcensparenden Logistik, hoher Energieeffizienz und niedrigen CO2-Emissionen als maßgeblichen Erfolgsfaktoren im Personen- und Güterverkehr, ist der DB-Konzern insbesondere vor dem Hintergrund des Megatrends Klimawandel hervorragend aufgestellt. Die DB hat die klimafreundliche Bahn im Mittelpunkt ihres Geschäftsmodells und kann gleichzeitig alle Verkehrsträger optimal kombinieren. Damit kann sie ihren Kunden ökonomisch und ökologisch intelligente Mobilitäts- und Transportlösungen „von Tür zu Tür“ anbieten und hat beste Voraussetzungen für einen weiteren Ausbau ihrer Vorreiterrolle und des Wettbewerbsvorteils bei der klimafreundlichen Gestaltung des Verkehrs.

Klimaschutz ist Unternehmensstrategie

Klimaschutz ist zentraler Schwerpunkt der Nachhaltigkeitsstrategie und damit integraler Bestandteil der Konzernstrategie. Gesteuert wird der Klimaschutz direkt unterhalb des Vorstands durch den Systemverbund Bahn. Innerhalb des Systemverbunds Bahn koordiniert und evaluiert das DB Umweltzentrum als Kompetenzzentrum alle

Maßnahmen zur Senkung der spezifischen CO2-Emissionen. Schon seit über 15 Jahren stellen die Mitarbeiter des DB Umweltzentrums die klimarelevanten Prozesse des Konzerns auf den Prüfstand. Sie identifizieren Felder, in denen Handlungsbedarf besteht, überwachen die Entwicklungen und dokumentieren die Fortschritte. In Kooperation mit den Geschäftsfeldern, der Konzernstrategie, der DB Energie und dem Technikbereich entwickeln sie Strategien, um sowohl die DB-Verkehre als auch die stationären Prozesse künftig noch klimafreundlicher zu machen.

Mit diesem Portfolio, einem stringenten Management und dem Klimaschutzprogramm ist die Deutsche Bahn bestens aufgestellt, ihre selbst gesetzten Ziele zu erreichen und so einen effektiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

5.2.2 Klimaziele und -programm

Neue Klimaschutzziele bis zum Jahr 2020

Auf Basis der Erfahrungen des Schienenverkehrs hat die DB konzernweite Klimaschutzziele entwickelt. Mit dem „Klimaschutzprogramm 2020“ will sie ihre spezifischen CO2-Emissionen von 2006 bis 2020 um 20 Prozent senken - zu Lande, zu Wasser und in der Luft.

Bis zum Jahr 2020 will die DB bei ihren Verkehren auf der Schiene, auf der Straße, in der Luft und auf dem Wasser den spezifischen Ausstoß des Treibhausgases CO2 pro Personen- und Tonnenkilometer im Vergleich zu 2006 um mindestens 20 Prozent senken. Im Schienenverkehr war bis 2006 bereits eine Reduzierung der spezifischen CO2-Emissionen um 36 Prozent seit 1990 gelungen. Die anderen Verkehrsträger folgen nun dem Beispiel und tragen mit verkehrsträgerspezifischen Zielen zum konzernweiten Klimaschutzziel bei. So hat sich die DB Schenker Logistics dazu verpflichtet, im Landverkehr mit LKW 26 Prozent, in der Luftfracht 25 Prozent und in der Seefracht 15 Prozent der spezifischen CO2-Emissionen bis 2020 einzusparen. Das bisher auf 2002 bezogene Ziel wurde damit auch für den Schienenverkehr noch einmal verschärft. In die Entwicklung und Umsetzung dieser Ziele sind alle Subunternehmer einbezogen, die die Transportleistungen im Auftrag der DB Schenker Logistics erbringen und deren Fahrzeugtechnik beziehungsweise -branding von DB Schenker Logistics maßgeblich bestimmt wird.

Neues Klimaschutzprogramm

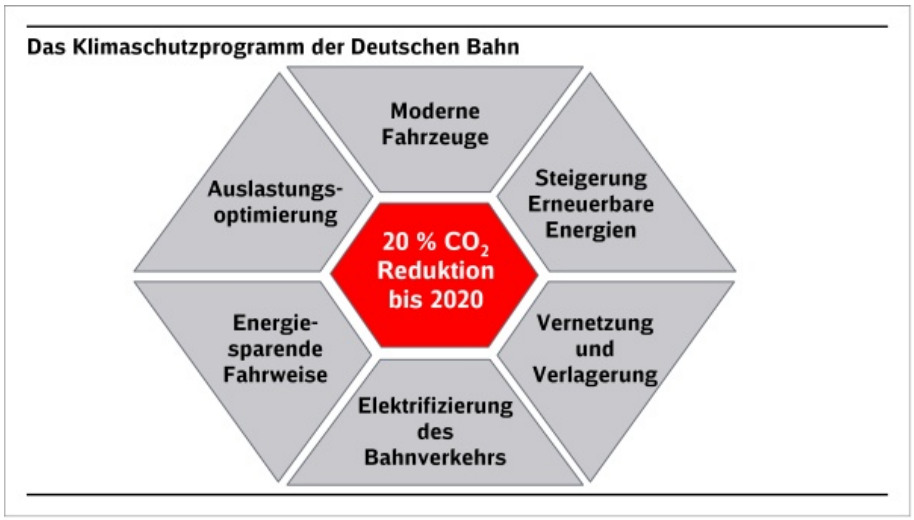
Im neuen „Klimaschutzprogramm 2020“ hat der DB-Konzern die Maßnahmen für den Schienenverkehr, für den Speditions- und Logistikbereich sowie für die stationären Prozesse gebündelt, mit denen das Klimaschutzziel erreicht werden soll:

- Ökonomisch und ökologisch intelligente Optimierung der Transport- und Reiseketten über alle Verkehrsträger hinweg und zunehmende Verlagerung von Verkehren auf energieeffiziente Verkehrsmittel, Bündelung von Verkehren durch Hubsysteme
- Einsatz moderner und energieeffizienter Fahrzeuge, höherer Anteil elektrisch angetriebener Züge, Erhöhung der Auslastung der Fahrzeuge, Steigerung des Anteils regenerativer Energieträger
- Fortführung der Schulungen in energiesparendem Fahren für Lokführer, LKW- und Busfahrer
- Enge Kooperation und Monitoring von Subunternehmern im Bereich Landverkehr, Luft und Seefracht
- Energietechnische Optimierung im stationären Bereich (Produktionsstätten, Werkstätten, Umschlagterminals und Logistikzentren)

Die stationären Anlagen wie Umschlagterminals, Logistikzentren, Bürogebäude oder Servicewerkstätten sind ebenfalls Teil des Klimaschutzprogramms. Der Schwerpunkt liegt auf der Reduktion von CO2-Emissionen pro Quadratmeter bzw. der Substitution von Energie aus fossilen Energieträgern. Soweit technisch und wirtschaftlich möglich, sollen die Ziele erreicht werden durch:

- Wärmedämmung an bestehenden Gebäuden
- Natürliche Kühlsysteme
- Innovative Beleuchtungstechnik
- Solartechnische Anwendungen für neue und bestehende Anlagen

- Einsatz von Geothermieanlagen



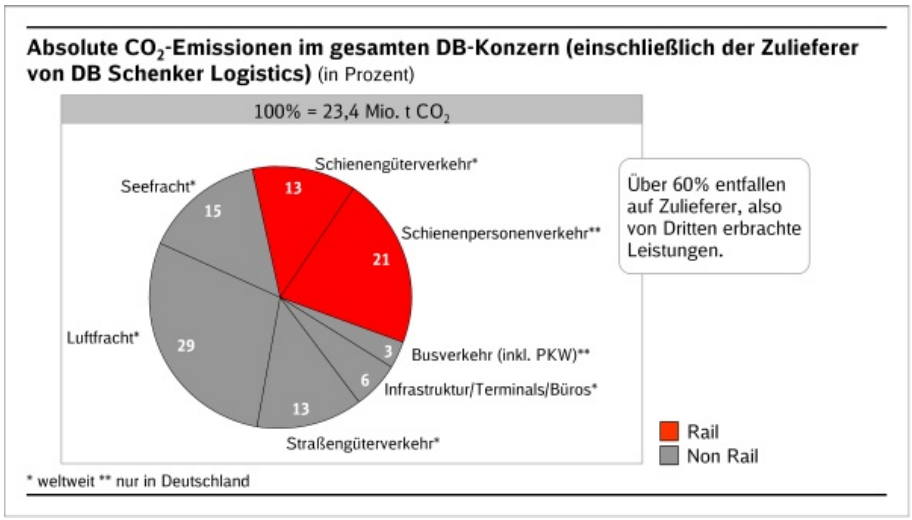
Klimaschutz für den gesamten Konzern: Neues Ziel und neues Programm

5.2.3 CO2-Emissionen

Stetig sinkende CO2-Emissionen

Seit 1994 erfasst die DB die CO2-Emissionen ihres Schienenverkehrs umfassend und systematisch. Seit 2008 werden alle Geschäftsfelder weltweit in die Konzernbilanz einbezogen.

Eine CO2-Emissionsbilanz, die alle Geschäftsfelder des Konzerns einbezieht, legte die DB zum ersten Mal für 2007 vor. Für 2008 wurden die Daten jetzt aktualisiert: Demnach wurden durch sämtliche Fahrzeuge und Anlagen des DB-Konzerns sowie durch eigene beziehungsweise durch Subunternehmer durchgeführte Transporte weltweit insgesamt rund 23 Millionen Tonnen CO2 emittiert.



Absolute CO2-Emissionen im gesamten DB-Konzern

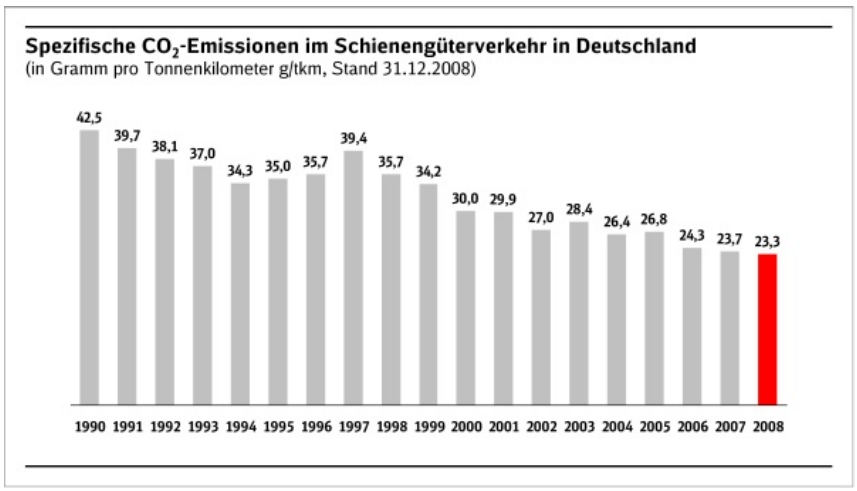
Bei der Berechnung der CO2-Emissionen bezieht sich die DB immer auf den Primärenergieverbrauch, denn nur auf dieser Basis ist ein systematischer Vergleich verschiedener Verkehrsträger möglich. So fallen bei elektrisch betriebenen Zügen keine Emissionen unmittelbar am Fahrzeug an, sondern vorgelagert bei der Stromerzeugung in den Kraftwerken. Auch die Gewinnung, der Transport und die Verarbeitung von Energierohstoffen wie z.B. Kohle, Öl oder Uran werden in den Bilanzen der DB unter dem so genannten Begriff der Vorkette mit berücksichtigt, um ein realistisches Bild der tatsächlichen Umweltauswirkungen in der gesamten Wirkkette geben zu können.

CO2-Emissionen Schienenverkehr

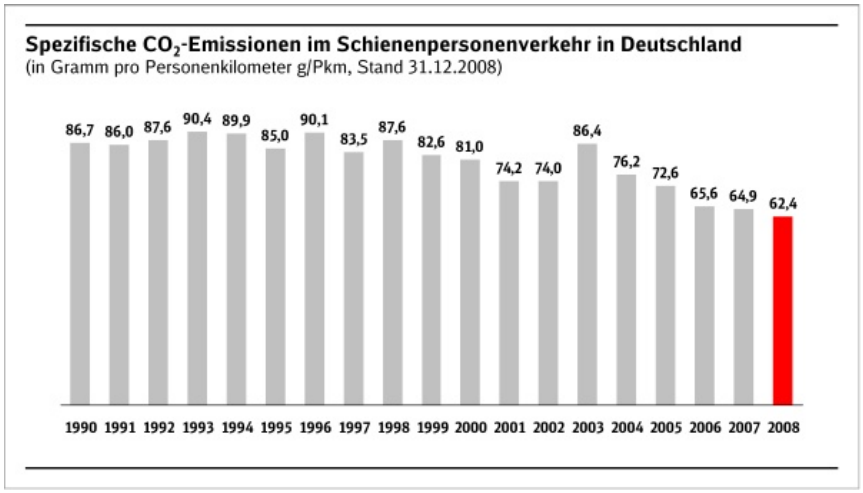
Mit einer Reduzierung der spezifischen CO2-Emissionen von 15,6 Prozent seit 2002 ist die DB bei der Erfüllung ihres ambitionierten Zieles auf einem sehr guten Weg. Ausschlaggebend für die Entwicklung sind der weiterhin umweltfreundliche Strommix, alle Maßnahmen rund um die Energie sparende Fahrweise sowie die Beförderung von immer mehr Personen und Gütern auf der Schiene. Die absoluten Emissionen der Traktion konnten im Vergleich zu 2007 um rund 1 Prozent vermindert werden und liegen erstmals in der Unternehmensgeschichte unter 7 Millionen Tonnen CO2. Das entspricht rund 3 Prozent der verkehrsbedingten CO2-Emissionen in Deutschland.

Der Güterverkehr zeigt über Jahre hinweg sinkende spezifische CO2-Emissionen, im Vergleich zum Vorjahr verbesserte sich der Wert 2008 um 1,7 Prozent. Mit rund 23 Gramm pro Tonnenkilometer liegt die Schiene etwa bei einem Viertel der CO2-Emissionen des LKW. Dieser Umweltvorteil soll auch in Zukunft weiter gehalten und möglichst ausgebaut werden.

Der Schienenpersonenverkehr hat sich ebenfalls wieder positiv von den anderen Verkehrsmitteln abgesetzt. Die spezifischen CO2-Emissionen im Fernverkehr reduzierten sich 2008 im Vergleich zum Vorjahr um 5,1 Prozent, im Nahverkehr um 3,0 Prozent. Die Angaben beruhen – um systematische Vergleiche zu ermöglichen - auf einer durchschnittlichen Auslastung der Verkehrsmittel, so dass vor allem energiesparende PKW bei hoher Besetzung konkurrenzfähig niedrige CO2-Emissionen pro Kopf aufweisen. Bei der Nutzung eines eigenen PKW fallen die CO2-Emissionen im Gegensatz zur Bahnfahrt jedoch immer zusätzlich an. Die durchschnittlichen CO2-Emissionen der PKW-Flotte in Deutschland liegen derzeit bei rund 140 Gramm pro Personenkilometer und sind durch eine starke Spreizung geprägt. Während einerseits Sprit sparende Fahrzeuge stärker nachgefragt werden, ist auch der Trend zu einer immer stärkeren Motorisierung bei den PKW-Käufern ungebrochen. Im Ergebnis sinken die durchschnittlichen spezifischen Emissionen in der Flotte nur langsam ab.



Spezifische CO2-Emissionen im Schienengüterverkehr in Deutschland



Spezifische CO2-Emissionen im Schienenpersonenverkehr in Deutschland

CO2-Emissionen Straße, Luft, See, Logistik

DB Schenker Logistics hat auf Datenbasis von 2008 erneut seine Emissionen im Landverkehr, in der Luft- und Seefracht, der Kontraktlogistik sowie den betrieblichen Anlagen erfasst und daraus den so genannten Fußabdruck für das Berichtsjahr 2008 berechnet. Die Berechnung des Footprints erfolgte analog zu der ersten Berechnung für das Berichtsjahr 2007. Dafür hatte das zentrale Umweltmanagement-Team eine Taskforce gegründet, um alle Daten zu sammeln und zu erfassen. Diese wurden dann einem externen Berater, dem Ökoinstitut Berlin, übermittelt, um den CO2-Footprint von DB Schenker Logistics in Übereinstimmung mit den Anforderungen der Norm ISO 14064-1 zu berechnen. Die Methodik ist von Deloitte Cert., Düsseldorf/Deutschland, gemäß DIN ISO 14064-3 validiert worden.

Die folgenden Angaben beziehen sich immer auf Primärenergie ("well-to-wheel") und wurden gemäß Scope 1 bis 3 gemäß Greenhouse Gas Protocol (GHG) und ISO 14064 erhoben:

- Bei einer Verkehrsleistung von rund 20 Milliarden Tonnenkilometer im Landverkehr weltweit einschließlich des Fährentransports von LKWs betrugen die absoluten CO2-Emissionen in 2008 rund 2,6 Millionen Tonnen. Die spezifischen CO2-Emissionen für das europäische Gebiet betragen im LKW-Nahverkehr (Verteilverkehr), durchschnittlich 178 Gramm pro Tonnenkilometer und im LKW-Fernverkehr (Hauptlauf) 89 Gramm pro Tonnenkilometer.
- Bei einer Verkehrsleistung von rund 10 Milliarden Tonnenkilometer weltweit in 2008 betrugen die absoluten CO2-Emissionen im Lufttransport ohne Vor- und Nachläufe rund 7 Millionen Tonnen. Die spezifischen CO2-Emissionen im Luftverkehr betragen durchschnittlich 713 Gramm pro Tonnenkilometer.
- Obwohl die weltweiten Seetransporte mit knapp 200 Milliarden Tonnenkilometer in 2008 den größten Anteil der Transport-Dienstleistungen von DB Schenker Logistics ausmachten, sind sie für nur 3,5 Millionen Tonnen absoluter CO2-Emissionen (mit Zubringerverkehren kleinerer Schiffe im Vor- und Nachlauf) verantwortlich. Ihre spezifischen CO2-Emissionen betragen durchschnittlich nur rund 18 Gramm pro Tonnenkilometer.

Nachfolgend einige Beispiele für CO2-Minderungsmaßnahmen bei DB Schenker Logistics:

DB Schenker Logistics wickelt den LKW-Verkehr mit einem flächendeckenden System von Umschlagplätzen und Terminals ab. Hier werden die Sendungen gebündelt, nach Zielregionen sortiert und weiterverteilt. Mit örtlichen Verteilersystemen, bei dem statt Sternfahrten Rundtouren („Milkruns“) gefahren werden, können im Verteilerverkehr bis zu 60 Prozent der Strecken und damit die entsprechenden Emissionen eingespart werden, wie DB-interne Untersuchungen ergeben haben. Darüber hinaus optimiert DB Schenker Logistics mit der Frachten-Börse DB Schenker Cargonet die Auslastung seiner Transportströme im Landverkehr auch für kurzfristige Ladungen und Laderaum.

In den USA nimmt DB Schenker Logistics am so genannten SmartWay Programm der US-Umweltschutzbehörde (EPA) zur Reduzierung der verkehrsbedingten Emissionen teil. Ziel des Programms ist es, zwischen 3,3 und 6,6 Milliarden Gallonen Diesel pro Jahr einzusparen, was einer Emissionsreduktion von 33 bis 66 Millionen Tonnen CO2 und bis zu 200.000 Tonnen Stickoxide entspricht.

Auch die Kunden können auf die Reduzierung der CO2-Emissionen direkt Einfluss nehmen: Zur Reduzierung der Emissionen in der Seefracht bietet DB Schenker seinen Kunden an, die Schiffe bei nicht zeitkritischen Transporten mit einer verminderten Geschwindigkeit und damit geringeren CO2- und Schadstoffemissionen zu fahren: Im „Speed Reduction Program“ in Zusammenarbeit mit der Reederei Hapag-Lloyd fahren die Containerschiffe statt mit 23 Knoten ausschließlich mit 20 Knoten zwischen Europa und Asien. Dabei werden bis zu 30 Prozent Treibstoff und damit im gleichen Umfang CO2-Emissionen eingespart, während sich die Transportzeit um maximal vier Tage verlängert. Für Destinationen in Schweden besteht darüber hinaus die Möglichkeit, auch den Verteilerverkehr vor Ort ebenfalls „grün“ zu gestalten („grüne Tradelane“).

Für zeitkritische Transporte zwischen Europa, Asien und Nordamerika bietet DB Schenker mit „DB SCHENKER***skybridge***“ eine Kombination von See- und Luftfracht, zum Beispiel über Dubai, an. Damit reduzieren sich Transportzeiten um 30 bis 50 Prozent verglichen mit reiner Seefracht, und die CO2-Emissionen werden um bis zu 50 Prozent reduziert verglichen mit reiner Luftfracht.

DB Schenker Logistics steht in engem Kontakt mit seinen Partnerfluggesellschaften und -reedereien, um weitere Möglichkeiten zur langfristigen CO2-Reduzierung zu erarbeiten und umzusetzen. Im Oktober 2008 hat ein Um-

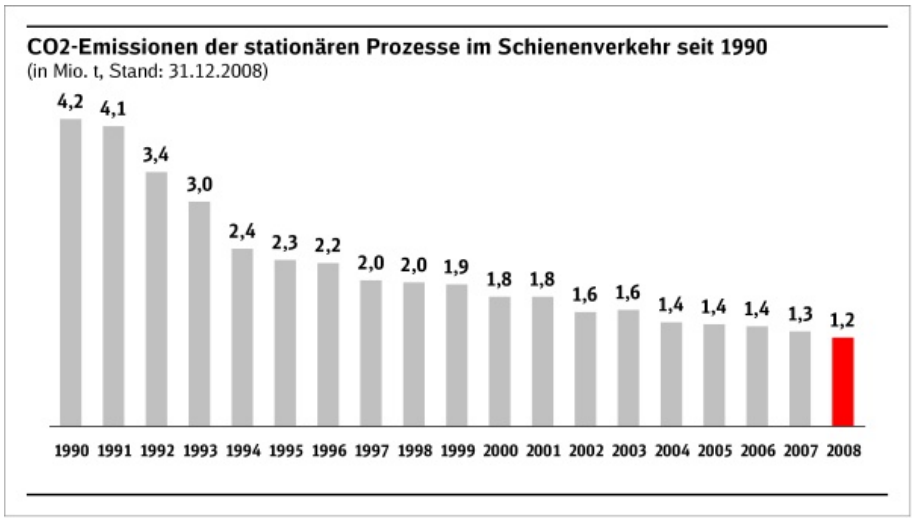
weltworkshop mit den Umweltmanagern von jeweils sieben der wichtigsten Reedereien und Luftfahrtgesellschaften, den sogenannten „Preferred Carriern", die im Auftrag von DB Schenker Logistics fahren, und Vertretern des Produktmanagements von Luft- und Seefracht bei DB Schenker stattgefunden. Im Zentrum stand vor allem der Austausch zu Erfahrungen im Umweltmanagement, zu CO2-Berechnungsmethoden und zu Reduzierungspotenzialen. DB Schenker Logistics begleitet die CO2-Emissionsminderungsziele seiner Auftragnehmer mit einem jährlichen Monitoring ihrer Emissionswerte und einer Abstimmung der Berechnungsmethoden.

CO2-Emissionen Straße - Busse, PKWs und Nutzfahrzeuge - Stadtverkehr und Fuhrparkmanagement

Die CO2-Emissionen der Busse, PKWs und Nutzfahrzeuge der DB machen mit 12 Prozent den geringsten Anteil an den absoluten CO2-Emissionen des gesamten Personenverkehrs des DB-Konzerns aus. Die spezifischen CO2-Emissionen der eigenen Busse und der Busse von Auftragnehmern der DB Stadtverkehr betrugen 75 Gramm pro Personenkilometer in 2008 und stiegen damit leicht gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozent. Die spezifischen CO2-Emissionen pro Personenkilometer der DB-Busflotte entsprechen damit ungefähr dem öffentlichen Durchschnitt im Linienbusnahverkehr. Die absoluten CO2-Emissionen der PKW und Nutzfahrzeuge des Mobilitäts- und Flottenmanager DB Fuhrpark betrugen in 2008 insgesamt 108.000 Tonnen.

CO2-Emissionen - Stationäre Anlagen

Zusätzlich zu ihrem Verkehrsträger im Kerngeschäft hat die DB auch die absoluten CO2-Emissionen ihrer stationären Anlagen (Bahnhöfe, Werkstätten, Büros) 2008 um rund 7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gesenkt, vor allem aufgrund des weiter gesenkten Energieverbrauchs.



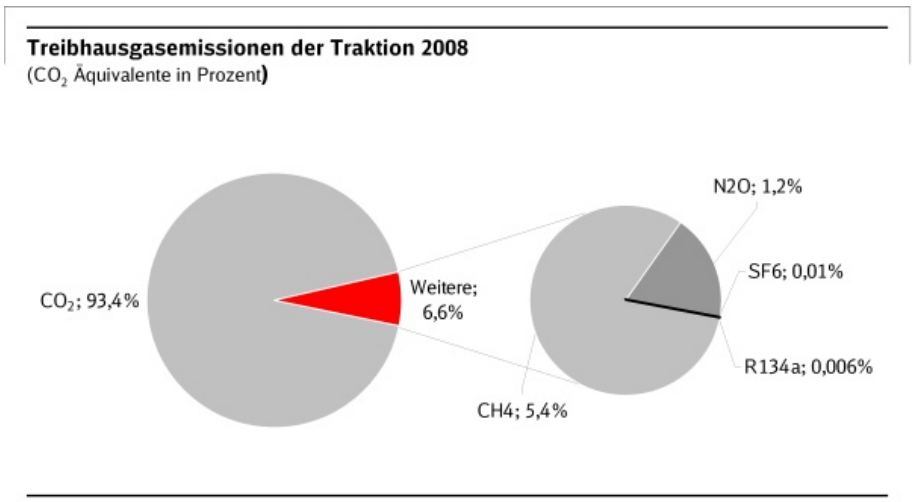
CO2-Emissionen der stationären Prozesse im Schienenverkehr seit 1990

5.2.4 Andere Treibhausgase

DB vermeidet auch andere Treibhausgase

Neben Kohlendioxid sind noch andere Gase für den Treibhauseffekt verantwortlich. Auch hier ist sich die Deutsche Bahn ihrer Verantwortung bewusst und senkt diese Emissionen bereits seit Jahren.

Nicht nur CO2 ist für den Klimawandel verantwortlich, neben ihm sorgen noch weitere Gase für die Erwärmung der Erdatmosphäre. Obgleich sich diese Gase stärker auf den Treibhauseffekt auswirken können als eine vergleichbare Menge CO2, spielen die Mengen, die der Verkehr emittiert, noch immer eine geringe Rolle, wenn es um die Beurteilung der Klimafolgen geht. Noch steht die Forschung hier am Anfang und die Wirkung der sonstigen Treibhausgase ist in Verkehrsträgervergleichen daher bisher nicht berücksichtigt. Die DB ist sich jedoch bewusst, dass diese Treibhausgasemissionen ebenso vermieden werden sollten wie die CO2-Emissionen. Für die Dokumentation aller Treibhausgasemissionen rechnet sie diese in so genannte CO2-Äquivalente um, um die Auswirkungen auf das Klima vergleichen zu können. 2008 entsprachen die Treibhausgasemissionen insgesamt einem Treibhauspotenzial von rund 0,5 Millionen Tonnen CO2.



Anteil der verschiedenen Treibhausgasemissionen in der Traktion in 2008

Schwefelhexafluorid (SF6) hat ein sehr hohes Treibhausgaspotenzial: Die Klimaschädlichkeit eines Kilogramms dieses Gases in der Atmosphäre entspricht etwa der von 22,2 Tonnen CO2. Im Bahnbetrieb wird es als Schutzgas in elektrischen Schaltanlagen eingesetzt.

Als Treibhausgase gelten ebenfalls fluorierte Kohlenwasserstoffe (HFC), die in den Klimaanlagen der Schienenfahrzeuge noch überwiegend als Kältemittel eingesetzt werden, zum Beispiel das auch im Automobilsektor dominierende R134a. Die spezifische Menge betrug im Schienenverkehr der DB 35 Milligramm pro Personenkilometer in 2008. Damit ist der spezifische Kältemitteleinsatz in den letzten Jahren infolge der Zunahme klimatisierter Fahrzeuge stark angestiegen. Mittelfristig will die DB diesen Wert durch den Einsatz FKW-freier Kältemittel, wie beispielsweise normaler Luft, senken.

Methan (CH4) und Distickstoffoxid (N2O) fallen bei der DB nicht direkt an, werden aber bei Gewinnung, Transport und Herstellung der eingesetzten Brenn- und Treibstoffe freigesetzt. Mit der Effizienzverbesserung beim Kraftstoffverbrauch trägt die DB auch zu deren Minderung bei.

Der Einsatz von ozonschädigenden Stoffen wird in Deutschland gesetzlich restriktiv behandelt und hat für die unternehmerische Tätigkeit der Deutschen Bahn keine Relevanz mehr. Die Erfassung der Stoffe durch das statistische Bundesamt wurde eingestellt.

Ein ordnungsgemäßer Betrieb und der besonders sorgfältige Umgang mit den Treibhausgasen sind für die DB selbstverständlich. Daher beteiligt sie sich auch an der Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft mit der Bundesrepublik Deutschland, durch Aufbereitung und Wiederverwendung gebrauchter Gase sowie wirksamen Emissions-Reduktionsmaßnahmen die Klimaschutzziele Deutschlands zu unterstützen.

5.2.5 Energieverbrauch

Der Energieverbrauch des Konzerns

Obwohl einer der größten Energieverbrauchern Deutschlands, ist der DB-Konzern Klimaschützer: Seit 15 Jahren senkt er den spezifischen Primärenergieverbrauch und konnte sogar den absoluten Verbrauch senken – obwohl sie die Verkehrsleistung gesteigert hat.

Auch um den Umweltvorteil der Schiene weiter auszubauen, hat die DB seit ihrer Gründung den Energieverbrauch beim Betrieb der Züge stetig verringert. Im Schienenverkehr des DB-Konzerns wurde in 2008 insgesamt 121.000 Terajoule an Energie verbraucht, das sind rund 20 Prozent weniger im Vergleich zu 1990. Damit ist die DB zwar weiterhin einer der größten einzelnen Energieverbraucher Deutschlands – aber auch Anbieter besonders energieeffizienter Mobilität.

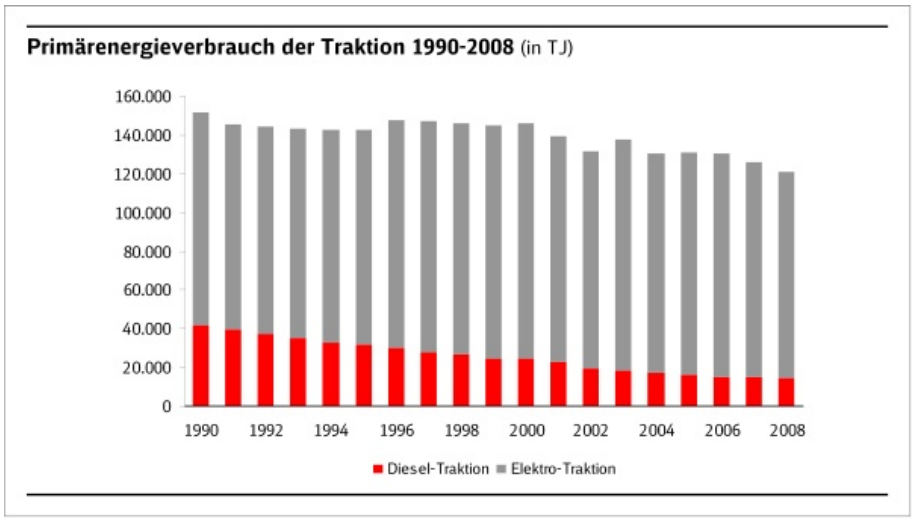
Um die Energieeffizienz verschiedener Mobilitätsangebote wirklich vergleichen zu können, ist es sinnvoll, den spezifischen, das heißt, den auf die Verkehrsleistung bezogenen Primärenergieverbrauch des jeweiligen Verkehrssystems zu betrachten. Im Gegensatz zum sogenannten Endenergieverbrauch oder direkten Energie-

verbrauch (dem Verbrauch ab Zapfpistole oder Stromabnehmer) beinhaltet der Primärenergieverbrauch auch den gesamten Energieverlust, auch indirekter Energieverbrauch genannt, der bei Erzeugung und Bereitstellung der hochwertigen Energieträger Dieselkraftstoff oder Strom auftritt.

Die Unterscheidung nach Primär- und Endenergie ist in den Umweltkennziffern und der Umweltberichterstattung der Deutschen Bahn seit Jahren fest verankert. Auch die Informationsplattformen UmweltMobilCheck und EcoTransIT unterscheiden nach diesem Muster. Die bezüglich des Energieverbrauchs oft gebräuchliche Kennzahl des indirekten Energieverbrauchs ist lediglich ein Maß für den Primärenergieverbrauch, so dass die Deutsche Bahn auf eine weitere Differenzierung verzichtet und ihrer bisherigen Berichterstattung folgt.

Energieverbrauch Schiene

Als Transport- und Verkehrsunternehmen benötigt die DB die meiste Energie für den Zugbetrieb, die sogenannte Traktion im Personen- und Güterverkehr. 2008 betrug deren Anteil am Primärenergieverbrauch des Schienenverkehrs rund 88 Prozent. Der Rest entfiel auf Bahnhöfe und Betriebsanlagen.



Primärenergieverbrauch der Traktion (Schienenpersonen- und Schienengüterverkehr) 1990-2008

Eine ganze Reihe von Maßnahmen trugen zur Energieverbrauchsreduktion im Schienenverkehr bei: die Modernisierung der Fahrzeugflotte, das Training der Lokführer für energiesparendes Fahren, die höhere Auslastung im Güterverkehr und deutliche Zuwächse – also höhere Auslastung – im Personenverkehr.

Vor allem das energiesparende Fahren, in dem die 19.000 Lokführer des DB-Konzerns seit 2001 im Personenverkehr und seit 2005 im Schienengüterverkehr geschult werden, hat zu enormen Energieeinsparungen geführt. Im Personenverkehr wurden damit seit 2002 270 Gigawattstunden Strom und 8,8 Millionen Liter Diesel eingespart. Bei DB Schenker Rail wurde der Stromverbrauch bis heute um 124 Gigawattstunden und der Dieselverbrauch um 5,5 Millionen Liter reduziert. Damit haben die Lokführer seit Beginn des Projekts die Umwelt insgesamt um mehr als 280.000 Tonnen CO2 entlastet.

Ebenso führt die Rückspeisung von Bremsenergie zu erheblichen Energieeinsparungen – sowohl im Güter- als auch im Personenverkehr. Jede zwölfte Kilowattstunde des Stroms, der durch die Oberleitungen fließt, verwendet die DB zwei Mal. Insgesamt entspricht die 2008 ins Stromnetz zurück gespeiste Energie dem Elektrizitätsbedarf einer Stadt mit rund 200.000 Haushalten.

Energieverbrauch Straße, Luft und See - Logistik

Im März 2008 hat DB Schenker Logistics eine zentrale Erhebung der Energiedaten aus allen DB Schenker Landesgesellschaften weltweit durchgeführt. Die Daten wurden hinsichtlich ihrer Qualität und Plausibilität durch das Ökoinstitut Berlin überprüft und die Berechnungsmethodik durch Deloitte Cert. validiert.

Bis 2014 sollen alle 20.000 LKW-Fahrer von DB Schenker sowie der Subunternehmer in umweltfreundlichem Fahrverhalten geschult werden. Denn ein Fahrer kann mit seinem Fahrstil den Kraftstoffverbrauch stark beeinflussen, beispielsweise durch vorausschauendes und gleichmäßiges Fahren. Erfahrungen haben gezeigt, dass

geschulte Fahrer im Durchschnitt bis zu zehn Prozent weniger Kraftstoff verbrauchen. Schon ein eintägiges Fahrertraining führt zu deutlichen Ergebnissen.

Zu den weiteren Maßnahmen zählt unter anderem in Skandinavien die Verringerung der Geschwindigkeit auf langen Strecken um 2 Kilometer pro Stunde. Dies soll zu einer jährlichen Einsparung von rund 1,5 Millionen Liter Diesel bei gleichzeitig minimaler Verlängerung der Fahrtzeit führen.

Neben einer umweltverträglichen Fahrzeugtechnik prüfen Landesgesellschaften von DB Schenker Logistics, die über einen signifikanten Straßengüterverkehrsanteil verfügen, inwieweit eine Vergrößerung der Ladevolumina für energieeffizientere Transporte, zum Beispiel durch Großraumequipment (Wechselbrücken und Trailer), möglich sind. So wurden im ersten Quartal 2009 31 neue Doppelstocktrailer für europäische Hubverkehre ausgeliefert und in 11 europäische Transportlinien eingebunden. Diese Trailer können im Vergleich zu Standardtrailern 20 bis 25 Prozent mehr Volumen aufnehmen und erhöhen damit die Effizienz der Verkehre.

Im Bereich Luftfracht wird von DB Schenker Logistics vor allem der energieeffizientere Einsatz reiner Frachtflugzeuge auf Langstrecken favorisiert sowie der Einsatz modernster Antriebstechnik und Kraftstoffe bei den Subunternehmern begleitet. Von den Partnern wird ein regelmäßiges Update ihrer Emissionsberechnung, möglichst aufgeschlüsselt nach Transportrouten, mit dem Nachweis sukzessiver Emissionsreduktionen erwartet. Regelmäßige Workshops begleiten Fragen der Methodik und Verbesserung der Umweltperformance.

Von DB Schenker Logistics beauftragte Reedereien schalten in Küstennähe in sogenannten „Sulphur Emission Control Areas“ (SECAs) wie beispielsweise der Ost- und der Nordsee auf schadstoffärmere Kraftstoffe um und schließen sich während der Liegezeit an das Stromsystem des Hafens an („Cold Ironing“), sofern der länderspezifische Strommix entsprechend niedrige Emissionen verursacht. Zusätzlich wird die entstehende Abwärme für den Energiebedarf auf See genutzt. Dadurch werden 10 Prozent des Kraftstoffs und der CO2-Emissionen eingespart. Auch von den Reedern wird eine regelmäßige Aktualisierung ihrer Emissionsberechnung, möglichst je nach Route, mit dem Nachweis sukzessiver Emissionsreduktionen erwartet. Regelmäßige Workshops begleiten Fragen der Methodik und Verbesserung der Umweltperformance.

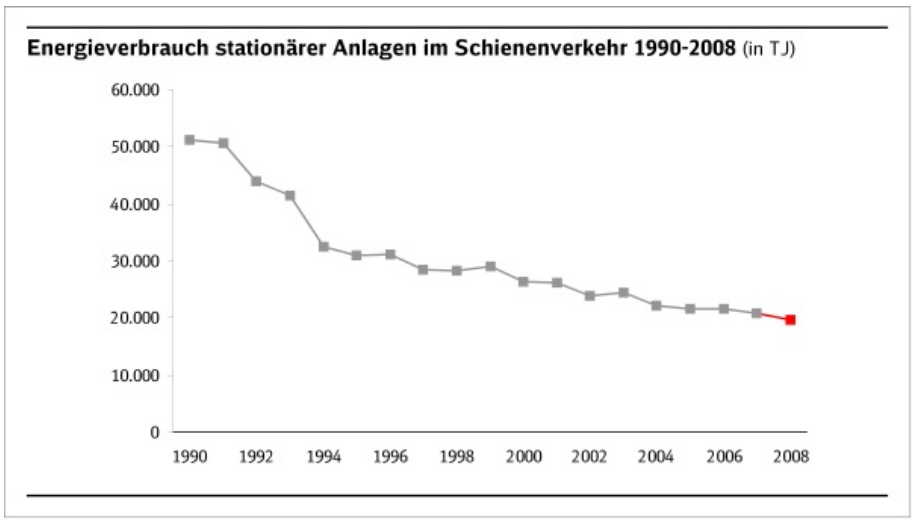
Energieverbrauch Busse, PKWs und Nutzfahrzeuge - Stadtverkehr und Fuhrparkmanagement

Der Dieselverbrauch der eigenen Busse und der Busse von Auftragnehmern der DB Stadtverkehr lag mit rund 205 Millionen Liter etwa 4 Prozent über dem Vorjahreswert. Zusätzlich verbrauchten die im Einsatz befindlichen Erdgasbusse mit rund 6 Millionen Kilogramm Erdgas rund 14 Prozent mehr im Vergleich zum Vorjahr. Der Grund für die Erhöhung der absoluten Verbrauchsmengen liegt an der Erhöhung der Verkehrsleistung von 8,2 (2007) auf 8,4 (2008) Milliarden Personenkilometer.

Im Fuhrparkgeschäft lassen sich die Verbräuche mit Hilfe der Tankkarten nachvollziehen. Danach befindet sich der Verbrauch der PKWs und Nutzfahrzeuge der DB Fuhrpark (ohne DB Rent mit DB Carsharing) an Endenergie 2008 ungefähr auf Vorjahresniveau. Hier zeichnet sich der Trend hin zu mehr modernen verbrauchsarmen Dieselfahrzeugen ab (derzeit 92 Prozent). Ein sehr kleiner Teil der Fahrzeugflotte fährt mit Erdgas.

Energieverbrauch stationäre Anlagen

In den stationären Anlagen des Schienenverkehrs, wie Werken, Werkstätten, Bürogebäuden und Bahnhöfen wurde der Energieverbrauch seit 1990 mehr als halbiert. Wesentliche Ursachen für diesen starken Rückgang des stationären Energieverbrauchs liegen in dem geringeren Instandhaltungsbedarf moderner Fahrzeuge, veränderten Güterverkehrstechnologien, der Zentralisierung von Stellwerkstechnik und dadurch möglichen Kapazitätsreduktionen bei den Werkstätten und im Netzbetrieb. Das Infrastrukturgeschäftsfeld DB Energie versorgt Verbraucher bei der DB mit stationären Prozessen täglich mit Strom, Licht und Wärme. Gleichzeitig unterstützen die Experten der Energieberatung von DB Energie auch bei der nachhaltigen Senkung der Energieverbräuche und -kosten durch Energieaudits und den Aufbau von Energiemanagementsystemen. Der Wärmeverbrauch ging 2008 im Vergleich zum Vorjahr zurück, der Stromverbrauch nahm dagegen leicht zu, zurückzuführen unter anderem auf den erhöhten Stromverbrauch neuer und modernisierter Bahnhöfe mit großen Nutzflächen, wie beispielsweise dem Berliner Hauptbahnhof.



Stationärer Primärenergieverbrauch im Schienenverkehr von 1990-2008

Auch bei den internationalen Standorten wird Energie gespart. Beispielhaft sind die Aktivitäten in Belgien und Australien: So hat DB Schenker in seinem belgischen Logistikzentrum in Willebroeck, das vor allem für Kunden aus der Konsumgüterbranche im Einsatz ist, ein natürliches Kühlsystem eingesetzt. Dabei werden niedrige Außentemperaturen in der Nacht dazu genutzt, die gesamte Anlage auch tagsüber kühl zu halten. Sobald die Außentemperatur in der Nacht um zwei Grad geringer ist als die Temperaturen in der Halle, startet das Kühlsystem und hält diese auch tagsüber konstant. Gegenüber herkömmlichen Kühlsystemen spart DB Schenker täglich mehr als 600 Kilowattstunden an Elektrizität ein. In Australien baut DB Schenker derzeit ein neues, umweltfreundliches Großterminal am internationalen Flughafen von Melbourne mit 11.000 Quadratmeter Logistikfläche und 2.500 Quadratmeter Bürofläche. Bei diesem Mega-Hub, das im Juli 2009 in Betrieb gehen soll, werden Solaranlagen und die Umstellung von 80 Prozent der Gabelstapler auf Elektroantrieb für eine deutliche Senkung des Energieverbrauchs sorgen.

5.2.6 Erneuerbare Energien

Energiemix der Bahn und alternative Kraftstoffe

Erneuerbaren Energiequellen spielen im DB-Konzern eine wichtige Rolle: Zusätzlich zum Ausbau regenerativer Quellen für die Energieversorgung wird die Entwicklung und Anwendung alternativer Kraftstoffe verfolgt.

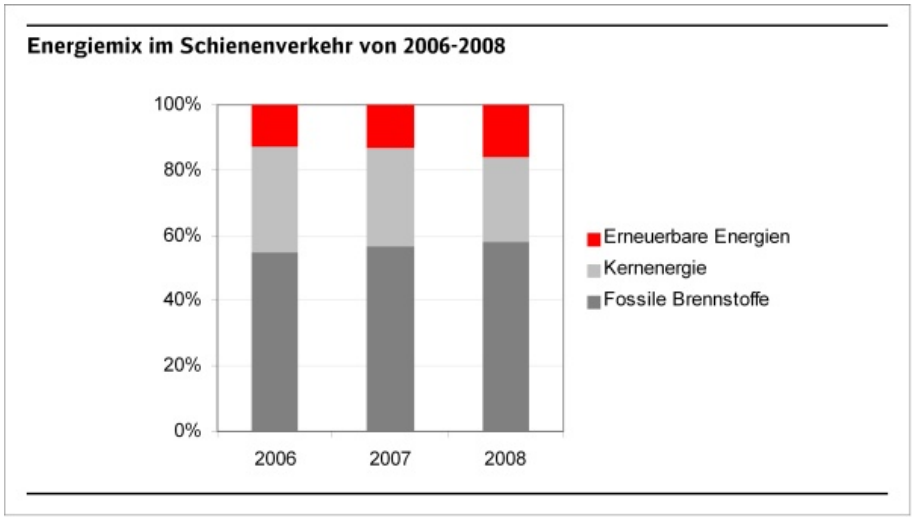
Auf der Schiene fährt die Deutsche Bahn rund 90 Prozent der Verkehre elektrisch. Mit diesem hohen Anteil schont sie Umweltressourcen, denn dem Bahnstrom liegt ein intelligenter Energiemix zugrunde. So hatte regenerativ erzeugter Strom im Jahr 2008 einen Anteil von 16 Prozent. Mit dem heutigen Anteil liegt die DB damit weiterhin über dem Bundesdurchschnitt von rund 15 Prozent.

Regenerative Energien im Strommix des Schienenverkehrs

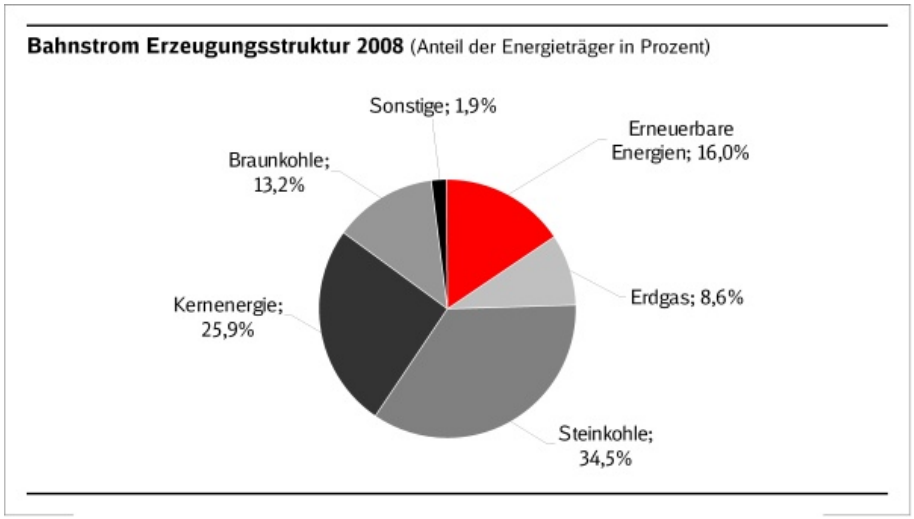
Den größten Teil des regenerativ erzeugten Stroms liefern zwölf Wasserkraftwerke in Deutschland mit speziellen Bahnstromgeneratoren, zwei davon gehören DB Energie. Insgesamt bezog die DB Energie 2008 mehr als 1,8 Milliarden Kilowattstunden Bahnstrom aus Wasserkraft. Derzeit werden rund 30 Prozent des Bahnstromes aus dem öffentlichen 50 Hertz-Stromnetz bezogen und müssen in 16,7-Hertz-Bahnstrom umgewandelt werden. Hier bezieht die Bahn erneuerbare Energien aus Windkraftanlagen als zweiter großer Quelle von erneuerbaren Energien. Zur CO2-Reduzierung bei der Bahnstromerzeugung tragen darüber hinaus verbesserte Wirkungsgrade des eingesetzten Kraftwerksparks sowie die stetige Energieeffizienzverbesserung bei der Bahnstromerzeugung und Energieverteilung bei.

Die DB nutzt das Renewable Energy Certificate System (RECS), Guaranties of Origin und andere Instrumente, um einen hohen Anteil von erneuerbaren Energien im Bahnstrommix zu garantieren. Ziel ist es, einen ähnlichen hohen Anteil von erneuerbaren Energien zu erreichen wie im öffentlichen Strommix. Im Jahr 2008 wurde durch

die Nutzung von RECS-Zertifikaten der Anteil erneuerbarer Energien im Bahnstrommix von 9,7 auf 16,0 Prozent erhöht. Die handelbaren RECS-Zertifikate belegen die Herkunft von Strom aus erneuerbaren Quellen. Über die nationalen Register - in Deutschland geführt durch das Öko-Institut - ist sichergestellt, dass die Zertifikate nicht doppelt genutzt werden können. Dadurch wird garantiert, dass die Nachfrage nach erneuerbaren Energien in Europa steigt und fossile Energieträger entsprechend verdrängt werden.



Energiemix im Schienenverkehr von 2006-2008



Erzeugungsstruktur Bahnstrom 2008

Damit auch in Zukunft der Umweltvorteil abgesichert ist, will die DB unter Berücksichtigung der Versorgungssicherheit und Wirtschaftlichkeit den Anteil erneuerbarer Energien langfristig weiter ausbauen, denn neben dem Energiesparen ist dies der zweite große Hebel, um den CO2-Ausstoß zu verringern.

Alternative Kraftstoffe und Antriebe

Die technischen und fiskalischen Entwicklungen zum Einsatz biogener Kraftstoffe werden im DB-Konzern verfolgt und der Einsatz nachwachsender Kraftstoffe erprobt. Für die Verwendung reiner Biokraftstoffe im Schienenverkehr ist es zurzeit noch nicht gelungen, wirtschaftliche Vorteile oder technisch befriedigende Ergebnisse nachzuweisen. Die Zumischung biogener Anteile auf der raffinerieseitigen Dieselkraftstoffherstellung kann eine sinnvolle Alternative sein. Denn interne Modellrechnungen zeigen, dass die spezifischen CO2-Emissionen des Schienenverkehrs durch die bereits praktizierte Zumischung immerhin um etwa einen halben Prozentpunkt sinken können.

Bei DB Schenker Logistics werden derzeit Tests von verbesserten Kraftstoffen mit Fokus auf Biokraftstoffen der zweiten Generation sowie Mischungen aus konventionellen und Biokraftstoffen, durchgeführt. Schenker AS in Norwegen war innerhalb DB Schenker Vorreiter im Hinblick auf den Einsatz von Biodiesel-LKW. Heute unterhält

die norwegische Landesgesellschaft eine große Anzahl an LKW, die mit Biodiesel aus Rapsöl fahren. Dabei gibt es zwei Varianten: entweder eine Biodiesel-Beimischung von 30 Prozent oder 100 Prozent Biodiesel. Diesen Biodiesel bietet DB Schenker in Kooperation mit dem Kraftstofflieferant Statoil-Hydro in Norwegen an Tankstellen an, die an strategischen Punkten liegen. Darüber hinaus hat DB Schenker Norwegen seine Subunternehmer dazu verpflichtet, ab 2009 jeweils zwei Hybridfahrzeuge in deren Flotte aufzunehmen.

Solar und Photovoltaik für stationäre Anlagen

Auf den Dachflächen von Bahnhöfen der DB werden seit 1997 Photovoltaik- und Solaranlagen durch Dritte installiert, den Anfang machte der Hundertwasser-Bahnhof in Uelzen. Im Juli 2003 hat die DB auf dem Dach des Berliner Hauptbahnhofes die größte Photovoltaikanlage Berlins in Betrieb genommen, seitdem liefert die Solaranlage im Durchschnitt jährlich 160.000 Kilowattstunden und damit fast zwei Prozent des Stromverbrauchs des Hauptbahnhofs.

Die internationalen Standorte der DB Schenker Logistics denken ebenfalls über den Einsatz regenerativer Energiequellen nach. Aktuell wird für Südosteuropa (zum Beispiel Slowenien) der Einsatz von Photovoltaik- und Solaranlagen geprüft. Bei dem neuen Großterminal, das DB Schenker in Australien am Flughafen von Melbourne baut, werden Solaranlagen, eine energieeffiziente Architektur und die Umstellung von 80 Prozent der Gabelstapler auf Elektroantrieb für eine deutliche Senkung des Energieverbrauchs sorgen. Das nach Süden gelegene Bürogebäude wird das benachbarte Lager vor direkter Sonneneinstrahlung schützen. So soll sich der Energieverbrauch für Klimaanlagen um 40 Prozent reduzieren.

5.2.7 Verkehrsträgervergleich

Bahn besonders klimafreundlich

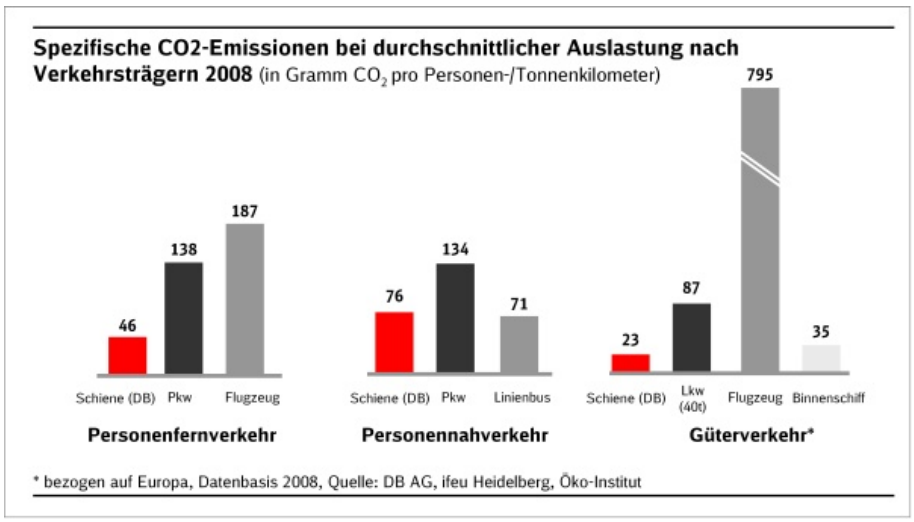
Der Vergleich der Bahn mit Auto und Flugzeug zeigt: Die Bahn schneidet vor allem im Klimaschutz gut ab, beim Energieverbrauch oder bei den externen Kosten. Trotzdem ist Deutsche Bahn der größte Ökosteuerzahler Deutschlands.

Sowohl im Personen- als auch im Güterverkehr zeigt der Vergleich, dass die Bahn das umweltfreundlichste Verkehrsmittel ist. Durch ihre Erfolge beim Energiesparen schneidet die Deutsche Bahn im Vergleich zu den Wettbewerbern beim Energieverbrauch weiterhin sehr gut ab. Das ifeu-Institut Heidelberg hat den Verkehrsträgervergleich für 2008 aktualisiert. Danach hat die Bahn ihren ökologischen Vorteil beim Energieverbrauch verteidigt.

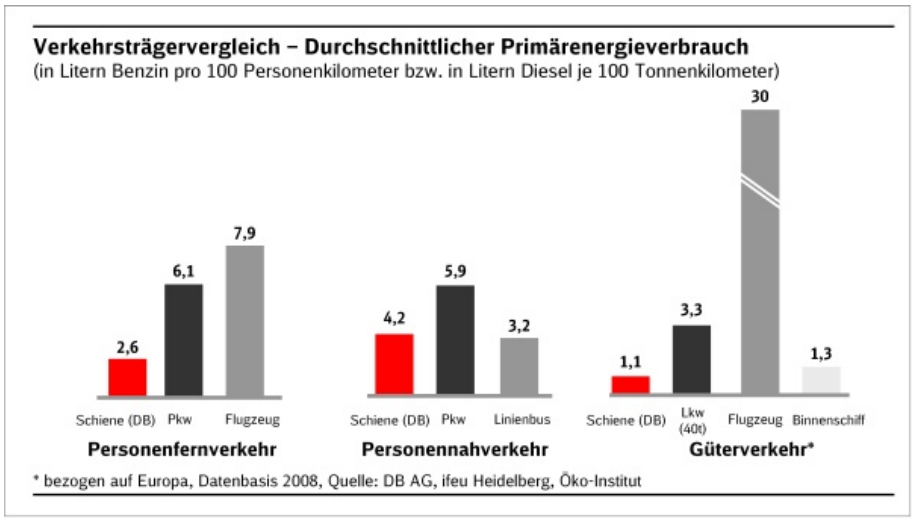
Mit dem Schienenverkehr lässt sich die Klimabilanz verbessern

Im Vergleich zu anderen Verkehrsträgern ist die Schiene auch 2008 mit umgerechnet durchschnittlichen 2,6 Litern Benzinverbrauch pro 100 Kilometer und Person im Fernverkehr besonders sparsam. Damit verbraucht die Bahn im Personenfernverkehr nur halb so viel Primärenergie wie der PKW. Und selbst der schnellste Zug der Bahn, der ICE, stößt mit rund 40 Gramm CO2 bei durchschnittlicher Auslastung im Vergleich zum Auto pro Person und Kilometer zwei Drittel weniger aus. Im Vergleich zum Flugzeug spart er sogar 75 Prozent CO2.

Im Güterverkehr ist die positive Bilanz der Bahn noch eindeutiger. Hier ist der Verbrauch an Primärenergie pro transportierter Tonne und Kilometer im Vergleich zum LKW (40 t) fast dreimal geringer. Und im Güterverkehr betragen die CO2-Emissionen pro transportierter Tonne und Kilometer mit 23 Gramm CO2 h zum LKW (40 t) und nur ein 34-tel im Vergleich zum Flugzeug.



Verkehrsträgervergleich – Durchschnittliche spezifische CO2-Emissionen



Verkehrsträgervergleich – Durchschnittlicher Primärenergieverbrauch

Die Reisenden, die mit der Deutschen Bahn fahren, ersparen Deutschlands Straßen täglich 3,4 Millionen PKW-Fahrten, der Schienengüterverkehr der DB ersetzt rund 100.000 LKW-Fahrten jeden Tag. Damit wird die Umwelt jährlich insgesamt um 13 Millionen Tonnen CO2 entlastet.

Für eine umweltfreundliche und nachhaltige Verkehrsgestaltung wird die Verlagerung sowohl von Personen als auch von Güterverkehr auf die Schiene immer wichtiger, um die Klimaschutzziele der Bundesrepublik zu erreichen und den Klimawandel zu bremsen. Denn im Verkehrssektor stecken große Potentiale, die CO2-Emissionen zu senken. Bei der Wahl des Transportmittels im Güterverkehr stehen nicht nur Kosten und Zeitaufwand im Vordergrund. Angesichts des Klimawandels und der ökologischen Verantwortung der Wirtschaft wird es für Unternehmen immer wichtiger, ihre Güter umweltfreundlich ans Ziel zu bringen. Damit die Verlagerung jedoch gelingt, muss der Schienenverkehr preislich attraktiv bleiben, um im Wettbewerb der Verkehrsträger bestehen zu können. Dabei haben die politischen Rahmenbedingungen einen erheblichen Einfluss.

5.2.8 Klimawandel und Infrastruktur

Die Folgen des Klimawandels auf die Infrastruktur

Wissenschaftler gehen davon aus, dass durch den Klimawandel immer öfter extreme Unwettereignisse zu erwarten sind. Die Deutsche Bahn ergreift Maßnahmen und unterstützt Forschungen zur Auswirkung des Klimawandels auf die Infrastruktur.

Wissenschaftler sagen voraus, dass es durch den Klimawandel auch in Deutschland künftig deutlich mehr Wetteranomalien geben wird. Die Deutsche Bahn muss davon ausgehen, dass insbesondere die Schieneninfrastruktur von diesen Folgen des Klimawandels betroffen sein wird. Schwere Unwetter können beispielsweise Gleisanlagen, Oberleitungen, Brücken oder Bahnhöfe beschädigen. Um dem Klimawandel proaktiv zu begegnen und sich frühzeitig auf die Folgen vorzubereiten, beteiligt sich der DB-Konzern an verschiedenen nationalen und internationalen Forschungsprojekten zu den Auswirkungen des Klimawandels auf die Infrastruktur.

Krisenmanagement bewährt sich beim Orkan „Kyrill“

Der verheerende Orkan „Kyrill“ veranlasste die DB im Januar 2007 zur bundesweiten Einstellung des Bahnverkehrs. Diese in der Geschichte der Bahn bislang einmalige Maßnahme stoppte zwar Zehntausende Fahrgäste, bewahrte sie und DB-Mitarbeiter aber zugleich vor sturmbedingten Unfällen und dem Ungemach, auf blockierten Streckenabschnitten abseits eines Bahnhofs im Zug zu stranden. Knapp 5000 von Kyrill entwurzelte Bäume fielen auf Gleise der DB. Das vorausschauende Krisenmanagement der DB hat sich bei Kyrill bewährt – nicht zuletzt durch das Engagement Tausender Mitarbeiter, die sich über ihren Feierabend hinaus um Fahrgäste kümmerten, ihre Weiterreise organisierten, Hotelzimmer vermittelten und für Essen und Trinken sorgten.

Entwicklung von Klimaanpassungsstrategien durch die europäischen Bahnen

Der Internationale Eisenbahnverband UIC gab im Februar 2008 eine Studie in Auftrag, die die Risiken am Beispiel des Rheinkorridors genauer erfasst. Diese Strecke verbindet die Küstenregion mit den Alpen und umfasst praktisch alle relevanten Zonen. Insbesondere gibt die Studie einen Überblick gegenwärtiger und geplanter Anpassungsmaßnahmen europäischer Eisenbahnunternehmen an extreme Wettersituationen und den Klimawandel. Zu erwartende wesentliche Auswirkungen des Klimawandels auf die Eisenbahninfrastruktur wurden identifiziert und nach ihrem Schadenspotential klassifiziert. Diese systematische Bestandsaufnahme der Anpassungsmaßnahmen und Strategien wird ergänzt durch Best-Practice Beispiele der europäischen Eisenbahnen. Auch wurden Synergien durch Know-how-Transfer entsprechender Regelungen und Erfahrungen anderer Länder genutzt, die schon heute klimatische Bedingungen aufweisen, wie sie für Mitteleuropa zu erwarten sind. Auf nationaler und internationaler Ebene beteiligt sich die DB in Kooperationen mit renommierten Instituten und Hochschulen an weiteren Forschungsprojekten zu naturräumlichen, marktwirtschaftlichen und regulativen Risiken und Chancen.

Risiko- und Vulnerabilitätsanalysen bei der DB mit GIS-Systemen

Darüber hinaus analysiert und bewertet die DB die Auswirkungen vergangener Extremwetterereignisse auf den Eisenbahnbetrieb, um so unter anderem regionale und lokale Schwerpunkte (HotSpots) innerhalb des Schienennetzes der Deutsche Bahn frühzeitig zu identifizieren und entsprechende Anpassungsmaßnahmen kurz- und langfristig in Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Seit 2008 werden die digital verfügbaren geographischen Informationen zu den Überschwemmungsgebieten von den Ländern eingekauft und in das Geoinformationssystem „Schutzgebietsinfo im Web“ eingestellt. Damit sind die potentiellen Überschwemmungsgebiete erkennbar. Im „Gesamtkonzept Vegetationsmanagement“ wurden Leitbilder für den Bewuchs an den Bahnstrecken entwickelt, die auf eine Erhöhung der Stabilität des Baumbewuchses hin ausgerichtet sind. Im Rahmen einer Studie zur chemischen Vegetationskontrolle wurde der oberflächliche Abfluss des Niederschlagswassers aus Gleisanlagen nach Starkregenereignissen quantifiziert. Die Ergebnisse werden zukünftig bei der Dimensionierung der Entwässerungseinrichtungen berücksichtigt werden.

5.3 Luft

Luftverschmutzung vermeiden

5.3.1 Luftreinhaltungsstrategie

Feinstaub- und Stickoxidemissionen senken

Das Thema Luftreinhaltung umfasst vor allem die Vermeidung der Emission von Luftschadstoffen. Die DB hat ihre Feinstaub- und Stickoxidemissionen in den vergangenen Jahren stark gesenkt. Doch damit gibt sie sich noch nicht zufrieden.

In den vergangenen Jahren hat die DB insbesondere die verbrennungsbedingten Feinstaubemissionen im Schienenverkehr deutlich gemindert. Die Feinstaubemissionen der gesamten Traktion (Diesel- und E-Traktion) konnten 2008 um 3,4 Prozent gesenkt werden, seit dem Jahr 1990 sind es damit insgesamt 87 Prozent. Auch bei der Reduktion der Stickoxidemissionen kann die DB ähnliche Erfolge verzeichnen: 2008 konnte eine Reduktion von 1,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr erzielt werden, seit dem Jahr 1990 sanken sie insgesamt um 66 Prozent.

Über den Klimaschutz und den effizienteren Energieeinsatz hinaus will der DB-Konzern durch Verbesserung der technischen Standards auch in Zukunft seine Emissionen vermindern und so den strategischen Umweltvorteil gegenüber den Wettbewerbern ausbauen. Wichtige Maßnahmen zur Reduktion der Luftschadstoffe sind der Einsatz von modernen Fahrzeugen und eine energiesparende Fahrweise sowie im Schienenverkehr die Remotorisierung der Bestandsflotte und die Elektrifizierung weiterer Strecken.

Schiene schneidet im Vergleich zu anderen Verkehrsmitteln weiter gut ab

Im Vergleich mit anderen Verkehrsträgern schneidet die Bahn bei den spezifischen Luftschadstoffemissionen unverändert gut ab und kann zu Recht weiterhin für sich reklamieren, das umweltfreundlichste Verkehrsmittel zu sein. Im Vergleich zu ihren Wettbewerbern Auto und Flugzeug verursacht die Bahn im Personenverkehr und Güterverkehr insgesamt weniger spezifische Luftschadstoffemissionen, also Emissionen pro Kilometer und Person bzw. pro Kilometer und Tonne, als die konkurrierenden Verkehrsmittel Auto oder Flugzeug. Der Ausstoß von Stickoxiden ist im Personenverkehr vor allem gegenüber dem Flugzeug, im Güterverkehr vor allem im Vergleich mit dem Lastwagen wesentlich geringer. Auch der Ausstoß von Partikeln ist geringer – sogar bei dieselbetriebenen Fahrzeugen. Der Vorteil der geringeren spezifischen Emissionen von Luftschadstoffen gegenüber der Straße beruht unter anderem darauf, dass die Stromerzeugung für die hauptsächlich eingesetzten elektrischen Antriebe der Schienenfahrzeuge in Kraftwerken erfolgt, die mit großtechnischen Filteranlagen die Abgase bereits heute wesentlich effektiver von Luftschadstoffen und Partikeln befreien, als es bei vielen PKWs der Fall ist.

Innovation und Zusammenarbeit im Schienenverkehr

Um europaweit alle Reduktionsmöglichkeiten auszuloten, beteiligt sich die DB am EU-Projekt „CleanER.D - Clean European Rail Diesel“. In Zusammenarbeit mit der Bahnindustrie untersuchen die europäischen Bahnen in diesem Rahmen, wie die ab 2011/2012 vorgesehenen EU-weiten Grenzwerte für den Ausstoß von Dieselpartikeln und Stickoxiden bei Bahnmotoren erfüllt werden können. Denn während die Grenzwerte der aktuellen EU-Stufe IIIA allein durch innermotorische Maßnahmen erreicht werden können, macht die EU-Stufe IIIB nach dem heutigen Stand der Technik eine Nachbehandlung der Abgase notwendig.

Modernisierung der Fahrzeugflotte

Trotz des drastischen Wirtschaftseinbruchs hat die Deutsche Bahn 130 neue Rangierlokomotiven für den Güterverkehr nach neuesten technischen Standards bestellt. Das Investitionsvolumen beläuft sich auf rund 250 Millionen Euro. „Für den Rangierbetrieb hätten zwar die Loks aus der Bestandsflotte durchaus noch einsatzfähig gehalten werden können, doch für die DB ist es wichtig, mit modernen Lokomotiven umweltfreundlichen, energiesparenden Verkehr zu betreiben“, begründete Dr. Lutz Bücken, Generalbevollmächtigter Systemverbund Bahn, die Entscheidung. Die bestellten Dieselloks des Typs Gravita 10 BB von Voith Turbo, Kiel, gehören zu den neuesten Entwicklungen auf dem Fahrzeugmarkt. Sie entsprechen den europäischen technischen Normen TSI und erfüllen alle gesetzlichen Umweltstandards. Die ab 2009 gültigen Emissionsgrenzwerte (Stufe IIIA) werden eingehalten. Gegenüber der Altflotte sind dadurch sowohl die NOx- als auch die Partikel-Emissionen erheblich reduziert. Die Deutsche Bahn verhandelt derzeit noch über die wirtschaftliche Ausstattung der Rangierloks mit Partikelfiltern, um die Luftschadstoffemissionen noch weiter zu reduzieren. Eine Förderung der Ausrüstung mit Partikelfiltern wie bei LKW und Binnenschiff durch den Bund gibt es für den Verkehrsträger Schiene bisher nicht.

Erprobung neuer Technologien

Mit der Erprobung neuer Technologien bereitet sich die DB auf künftige Grenzwertstufen vor und unterstützt die Industrie bei der Entwicklung innovativer technischer Lösungen. Im Rahmen des auf zwei Jahre angelegten Projekts „Locomotive with Clean Exhaust (LOCEX)“, das die Deutsche Bahn gemeinsam mit dem Motorenhersteller Tognum/ MTU Friedrichshafen durchführt, rüstete die DB probeweise eine Rangierlok der Baureihe BR 294 mit einem SCR (Selective Catalytic Reduction-)Katalysator aus. Dieser „entfernt“ Stickoxide aus dem Abgas. Diese weltweit „sauberste“ Diesellokomotive nahm im Sommer 2008 im Rangierbahnhof Kornwestheim als Testfahr-

zeug den Betrieb auf. Die Abgaswerte der ab 2012 gültige Norm IIIB wurden bei den ersten Prüfungen unterschritten. Die Erkenntnisse zu Funktionalität, Zuverlässigkeit und Bahnfestigkeit dienen der weiteren Verbesserung einer sauberen Dieseltraktion. In Fahrzeugen des Nahverkehrs erprobt die DB beispielsweise gemeinsam mit der Bahnindustrie den Einsatz von Partikelfiltern. Hier werden Erfahrungen im täglichen Betrieb und der Instandhaltung gesammelt.

Emissionskataster

Um die besonders belasteten Strecken sowie die Wirksamkeit der bereits durchgeführten und geplanten Maßnahmen zu prüfen und zu dokumentieren, hat das DB Umweltzentrum ein Emissionskataster für den Schienenverkehr entwickelt, mit dessen Hilfe sich die Emissionen ihrer Dieselzüge streckengenau vorhersagen und Belastungsschwerpunkte identifizieren lassen.

5.3.2 Schiene und Straße

Luftschadstoffemissionen werden gesenkt

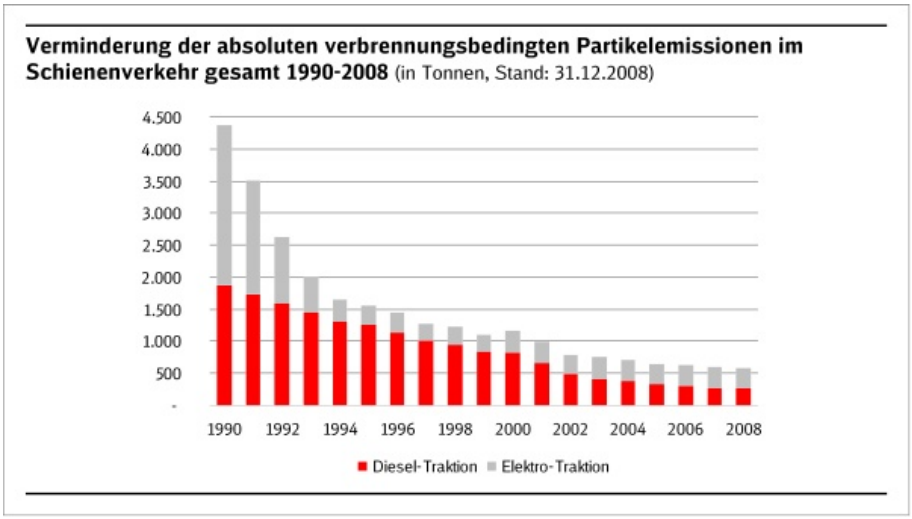
Der DB ist es auch 2008 gelungen, die Schadstoffemissionen im Schienenverkehr zu senken. Damit setzt sie die positive Entwicklung der vergangenen Jahre fort. Auch bei ihren anderen Verkehrsmitteln achtet die DB auf die Emissionsminderung.

Emissionen Schiene

Neben der Reduktion der Feinstaub- und der Stickoxidemissionen der gesamten Traktion (Diesel- und E-Traktion) konnten auch die Emissionen an Schwefeldioxid- und Kohlenmonoxidemissionen seit 1990 deutlich gesenkt werden. Diese Ergebnisse hat die DB im Schienenverkehr vor allem durch die weitere Elektrifizierung von Strecken und damit den vermehrten Einsatz von Elektro-Traktion, die Umrüstung auf emissionsärmere Motoren sowie durch modernere Dieseltriebwagen erreicht. Auch die Schulung aller Lokführer der DB in energiesparender Fahrweise trug zur Reduzierung der Emissionen bei.

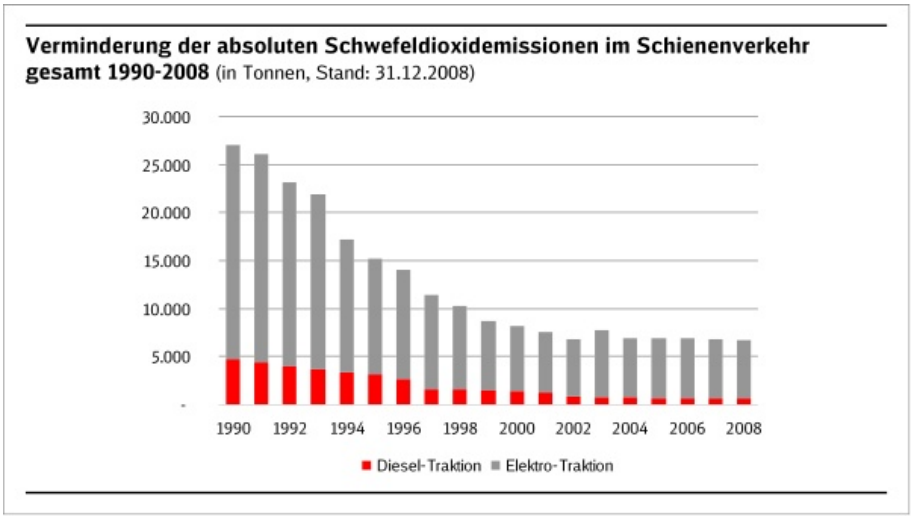
Bei den Luftschadstoffemissionen im Schienenverkehr muss zwischen Zügen mit Elektro- und Dieseltraktion unterschieden werden. Die beiden Antriebsarten unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich der Emissionsmengen, sondern auch durch den Ort der Entstehung der Emissionen, entsprechend unterschiedlich sind auch die Methoden, mit denen die Emissionen gemindert werden können. Insgesamt werden bereits 92 Prozent der Betriebsleistungen aller Loks der DB elektrisch erbracht, und nur noch 8 Prozent der Betriebsleistungen per Dieselantrieb.

- Weniger Emissionen in der Elektrotraktion: Bei elektrisch betriebenen Zügen fallen keine verbrennungsbedingten Luftschadstoffemissionen unmittelbar am Fahrzeug an. Sie werden vorgelagert in den Kraftwerken erzeugt. Dennoch bezieht die DB diese Emissionen in ihre Berechnungen mit ein, und gibt damit die tatsächlichen Umweltauswirkungen in der gesamten Wirkkette richtig wieder. Die Emissionen der Elektrotraktion sind dementsprechend abhängig von der Kraftwerkstechnik und dem eingesetzten Brennstoffmix, können aber durch moderne Technik in Kraftwerken einfacher und effizienter gesenkt werden als in der Diesel-Traktion. 2008 emittierte die Bahn im Bereich der Elektrotraktion 2,1 Prozent Partikel, 0,3 Prozent NOx und 1,3 Prozent SO2 weniger als im Vorjahr.
- **Schadstoffemissionen auch bei der Dieseltraktion gesenkt**: Bei der Dieseltraktion sind die spezifischen Luftschadstoffemissionen höher als bei der Elektrotraktion. Die Schadstoffe fallen direkt beim Betrieb an - der Einsatz technisch bzw. wirtschaftlich einsetzbarer Technologien zur Abgasminderung ist schwierig. Trotzdem ist die Dieseltraktion unersetzbar: Sie ist vom Stromnetz unabhängig und erfüllt überwiegend im Rangierbetrieb und bei Übergabefahrten wichtige Zubringerfunktionen. Im Regelbetrieb sind Dieselloks vor allem noch im Güterverkehr im Einsatz. Im Personenverkehr nutzt die DB Dieselzüge nahezu ausschließlich im Nahverkehr, um in dünn besiedelten Regionen mit nicht elektrifizierten Strecken die Mobilität sicher zu stellen. Die Dieselfahrzeuge der DB tragen nur noch zu 0,1 Prozent zu den Dieselruß-Emissionen des gesamten Verkehrssektors in Deutschland bei. 2008 emittierte die Bahn im Bereich der Diesel-Traktion 4,9 Prozent Partikel, 2,6 Prozent NOx und 1,5 Prozent SO2 weniger als im Vorjahr. Der deutliche Rückgang der absoluten Emissionen im Bereich der Dieseltraktion ist sowohl auf einen sinkenden Kraftstoffverbrauch als auch auf einen verstärkten Einsatz moderner Triebfahrzeuge bzw. Triebfahrzeuge mit modernisierten Motoren zurückzuführen.

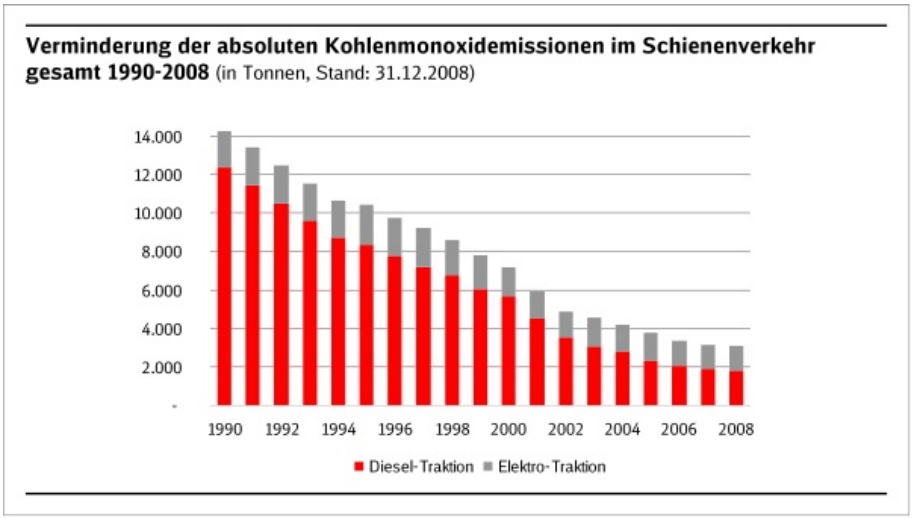


Verminderung der absoluten verbrennungsbedingten Partikelemissionen im Schienenverkehr (Diesel- und E-Traktion)

Verminderung der absoluten Stickoxidemissionen im Schienenverkehr (Diesel- und E-Traktion)



Verminderung der absoluten Schwefeldioxidemissionen im Schienenverkehr (Diesel- und E-Traktion)



Verminderung der absoluten Kohlenmonoxidemissionen im Schienenverkehr (Diesel- und E-Traktion)

Emissionsminderungsmaßnahmen bei Kraftfahrzeugen der DB

In ihrem eigenen Fuhrpark und bei den LKW, die für DB Schenker Logistics im Einsatz sind, können vor allem durch den Einsatz moderner Fahrzeuge, einer energiesparenden Fahrweise, intelligenter und innovativer Logistiklösungen, gut ausgelasteter Fahrten und der Vermeidung von Leerfahrten signifikante Einsparungen erzielt werden. Auch bei den Subunternehmen, die überwiegend für DB Schenker Logistics im Einsatz sind, legt die DB Wert auf eine gute Umweltpraxis und fördert umweltfreundliche Technologie-Entwicklungen.

- Die Fahrzeuge von **DB Fuhrpark** (ohne Fahrzeuge von DB Rent) erfüllen zu 78 Prozent die Euro-4-Grenzwerte, 86 Prozent verfügen über die grüne Plakette zum Befahren von Umweltzonen und 88 Prozent der Diesel-PKW von DB Fuhrpark haben Partikelfilter. Ein sehr kleiner Teil der Fahrzeugflotte fährt mit Erdgas bzw. Flüssiggas.
- Die eigene europäische LKW-Flotte von **DB Schenker Logistics** besteht zu 18 Prozent aus LKW der Schadstoffklasse Euronorm 5, die Flotte der Subunternehmer zu 14 Prozent. Vorbildhaft ist hier das Flottenmanagement der deutschen Landesgesellschaft Schenker Deutschland AG, die 2008 mit 246 ihrer insgesamt 843 eigenen Langstrecken-LKW, einen besonders hohen Anteil an Euroklasse 5-Fahrzeugen hat. Zum Vergleich: Deutschlandweit entsprachen im Mai 2008 laut Kraftfahrt-Bundesamt lediglich 0,94 Prozent der rund 2,3 Millionen zugelassenen LKW dieser Norm. Inzwischen verlangen knapp 20 Prozent der europäischen DB Schenker-Landesgesellschaften von ihren Auftragnehmern, dass ausschließlich LKW mit Motoren der Euronorm 3 bis 5 zum Einsatz kommen. Unternehmen, die diese Standards umsetzen, zählen bei DB Schenker zu den bevorzugten Vertragspartnern. Auch im außereuropäischen Raum soll die LKW-Flotte unter ökologischen Gesichtspunkten optimiert werden.

5.3.3 Stationäre Anlagen

Emissionen von Bahnhöfen, Werken und Bürostandorten

Im Bereich der stationären Anlagen reduziert die Deutsche Bahn ihre Schadstoffemissionen durch einen verringerten Energieverbrauch und die Umstellung des Betriebs auf weniger umweltbelastende Energieträger.

Bei den stationären Anlagen der Eisenbahn sind vor allem Heizungen in Bahnhöfen und Bürostandorten für Luftschadstoffemissionen verantwortlich. Aufgrund des sinkenden Wärmebedarfes in den letzten Jahren und dem entsprechend niedrigeren Energieverbrauch sanken auch die Schadstoffemissionen. Im internationalen Bereich sind neben Heizungen auch Klimaanlagen in Bürogebäuden durch ihren Stromverbrauch als Verursacher von indirekten Luftschadstoffemissionen relevant. Durch die Bestrebungen, den Energieverbrauch durch optimiertes Verhalten zu senken, verringern sich auch die Emissionen an Luftschadstoffen.

Weitere Luftschadstoffe stammen vor allem aus Anlagen der Fahrzeuginstandhaltung, beispielsweise aus Lackieranlagen, Motorenprüfständen, Feuerungsanlagen etc. Derzeit sind 27 der Anlagen der DB in Deutschland aufgrund ihrer möglichen Umweltauswirkungen genehmigungsbedürftig gemäß den Vorgaben des Bundesimmissionsschutzgesetzes. Dazu gehören vor allem auch Läger und Umschlaganlagen von DB Schenker Logistics Deutschland.

In Anlagen der Deutschen Bahn, in denen organische Lösemittel eingesetzt werden, wie zum Beispiel in Lackieranlagen, Reinigungsanlagen für Fahrzeugteile, Druckereien etc. können flüchtige organische Verbindungen (VOC) emittiert werden. Diese Anlagen kontrolliert die DB regelmäßig gemäß der seit 2001 in Deutschland geltenden Lösemittelverordnung.

Bei allen Luftschadstoffemissionen aus stationären Anlagen werden die gesetzlich vorgeschriebenen Emissionswerte eingehalten.

5.4 Lärm

Lärmminderung

5.4.1 Lärmstrategie

Die leise Bahn

Lärmminderung ist für die Deutsche Bahn ein zentrales Umweltthema, sowohl im Güter- als auch Personenverkehr. Mit einem ganzen Bündel von Maßnahmen will die Deutsche Bahn den Schienenverkehrslärm bis 2020 halbieren.

Nur eine leise Bahn kann die gesellschaftliche Akzeptanz des stetig wachsenden Güterverkehrs auf der Schiene absichern. Die DB stellt sich dieser Aufgabe und hat sich zum Ziel gesetzt, den Schienenverkehrslärm bis 2020 gegenüber 2000 zu halbieren.

Lärm beeinträchtigt die Lebensqualität vieler Menschen. Einer der Hauptverursacher ist der Verkehr. Dabei wird Lärm von der Schiene von den meisten Menschen als weniger störend empfunden als Lärm von der Straße oder aus der Luft: Nach einer Erhebung des Umweltbundesamts fühlen sich 59 Prozent vom Straßenlärm, 30 Prozent vom Fluglärm und 24 Prozent vom Schienenlärm gestört.

Dennoch hat die DB sich das Ziel gesetzt, zwischen 2000 und 2020 den Schienenverkehrslärm zu halbieren (minus 10 dB(A)) und so die Anwohner deutlich zu entlasten. Dieses Ziel soll mit einer Kombination von Lärmsanierungsmaßnahmen an der Strecke, Maßnahmen am unmittelbaren Entstehungsort und an Gebäuden selbst erreicht werden. Die Zielerreichung wird jährlich über die Berechnung des Durchschnittswertes der Lärmemissionen aller Lärmsanierungsabschnitte, die die hoch belasteten Streckenabschnitte im Netz der DB darstellen und mit der Anzahl von leisen Güterwagen die bei DB Schenker Rail im Einsatz sind.

Lärmschutzmaßnahmen im Überblick (Bildergalerie (4 Bilder))

Lärmschutz beim Neubau von Strecken

Beim Bau neuer Strecken haben Anwohner generell einen gesetzlichen Anspruch auf Lärmvorsorge, sofern die Werte über der gesetzlich festgesetzten Grenze von beispielsweise 59 dB(A) (bei Nacht 49 dB(A)) in Wohngebieten liegen. Dieser Anspruch gilt auch bei Strecken, die baulich wesentlich verändert werden. In diesem Fall ist der Bau von Schallschutzwällen, -wänden und der Einbau von Schallschutzfenstern Teil des Planfeststellungsverfahren und somit gesetzlich geregelt.

Lärmsanierung an Bestandsstrecken im Auftrag des Bundes

Um auch Anwohner von Bestandsstrecken zu schützen, setzt die DB seit 1999 das freiwillige Lärmsanierungsprogramm des Bundes um. An rund 3.400 Streckenkilometern im Bereich bebauter Gebiete treten Lärmbelastungen mit einem mittleren nächtlichen Pegel von mehr als 60 dB(A) auf und erfüllen damit die Voraussetzungen für die Lärmsanierungsmaßnahmen der Regierung. Bis Ende 2008 konnten im Rahmen der Umsetzung des Lärmsanierungsprogramms des Bundes bereits 21 Prozent beziehungsweise 740 km der von Schienenlärm am stärksten belasteten Strecken saniert werden. In 2008 hat die DB dazu 55 weitere Kilometer Schallschutzwände an bestehenden Strecken errichtet und in 5.100 Wohnungen Maßnahmen zur Lärmminderung durchgeführt. Damit sind seit Beginn des Programms insgesamt 226 Kilometer Schallschutzwände gebaut und 37.700 Wohnungen mit Lärmminderungsmaßnahmen ausgerüstet worden.

Lärmminderung an der Quelle - Leisere Güterwagen

Sowohl ökonomisch als auch ökologisch ist es am sinnvollsten, Lärm gleich dort zu verhindern, wo er entsteht. Um die Sanierung effizient zu gestalten und zügig voranzutreiben, will die DB den Lärm direkt an der Quelle mindern - an den Zügen. Bremstechnologien, die das Aufrauen der Räder verhindern, können in Verbindung mit einem glatten Gleis nicht nur das Brems- sondern auch das Rollgeräusch der Züge entscheidend vermindern. Im Personenverkehr werden dazu Scheibenbremssysteme eingesetzt, über 80 Prozent der Züge im Personenverkehr sind inzwischen damit ausgestattet. Im Güterverkehr kann eine leise Verbundstoffbremssohle, die sogenannte „Flüsterbremse“, den Lärm an der Quelle mindern. Neue Güterwagen kauft die DB bereits seit dem Jahr 2001 nur noch mit diesen lärmärmeren Bremsklötzen. Heute sind insgesamt über 4.400 Güterwagen von DB Schenker Rail leise unterwegs. Die Bundesregierung beabsichtigt, im Rahmen des Pilot- und Innovationsprogramms „Leise Güterwagen“ zusätzlich 5.000 Güterwagen aus der Bestandsflotte auf lärmarme Verbundstoff-Bremssohlen umrüsten zu lassen.

Lärmminderungsmanagement und Erprobung neuer Technologien

Obwohl die DB mit der Verbundstoffbremssohle bereits ein effektives Instrument für die Lärmminderung besitzt, engagiert sie sich dafür, weitere wirtschaftlich nutzbare Technologien marktreif zu machen. Bereits existierende Technologien erprobt sie deswegen verstärkt auf Tauglichkeit und unterstützt sowohl Forschung als auch Industrie bei der Entwicklung und Erprobung neuer Technologien an Rad und Gleis.

Um Forschung, Entwicklung und konkrete Projekte voranzutreiben, die ein hohes Lärmminderungspotential besitzen und sich zeitnah wirtschaftlich umsetzen lassen, hat die DB seit 2005 ein Lärmminderungsmanagement eingerichtet. Fachleute aus den Geschäftsfeldern Netz, Personenverkehr und DB Schenker Rail stimmen gemeinsam Strategien ab, mit denen die DB Lärmminderungsmaßnahmen an Fahrweg und Fahrzeug umsetzt. Zur Seite stehen ihnen dabei sowohl die Berater des DB Umweltzentrums als auch die Ergebnisse aus der Arbeit von DB Systemtechnik, dem Forschungs- und Technologiezentrum der DB.

Eines der Forschungsprojekte, das die DB weiter verfolgt, ist das Projekt „Leiser Zug auf realem Gleis“ (LZarG). An diesem Beispiel zeigt die Deutsche Bahn, dass sie Innovationen im Lärmminderungsmanagement in führender Rolle voran treibt.

5.4.2 Leisere Güterwagen

Umrüstung der Güterwagenflotte

Güterwagen, die mit modernen Flüsterbremsen ausgestattet sind, reduzieren das Vorbeifahrgeräusch um die Hälfte. Neue Wagen beschafft die DB bereits mit der leisen Technologie und auch die Bestandsflotte will sie möglichst zügig umrüsten.

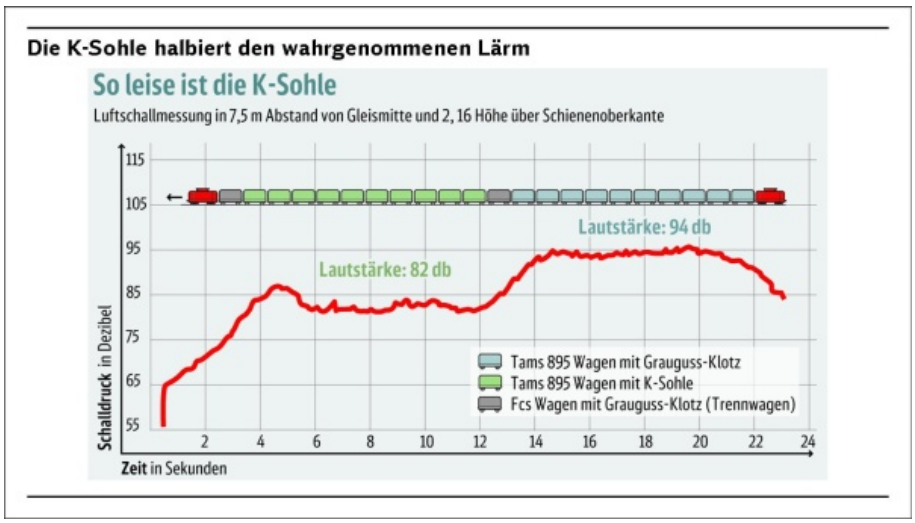
Der besondere Fokus der DB liegt weiterhin auf der Lärmminderung an der Quelle, denn am besten bekämpft man Lärm da, wo er entsteht. Die größte Schallquelle ist die Stelle, wo das Rad die Schiene berührt. Vor allem bei Güterwagen ist dieses Rollgeräusch besonders ausgeprägt. Der Grund dafür liegt in aufgerauten Radlaufflächen, die bei jedem Bremsvorgang durch Grauguss-Bremsklötze rauer werden. Als Folge beginnen Rad und Schiene beim Rollen zu schwingen und produzieren Lärm.

Die Entstehung rauer Radlaufflächen kann durch die so genannte Verbundstoffbremssohle – auch K-Sohle oder Flüsterbremse genannt –, die der Verriffelung entgegenwirkt, vermindert werden. Glattes Rad auf glatter Schiene bringt hörbare Erfolge, nämlich subjektiv eine Halbierung des Rollgeräusches. Um den guten Zustand der Gleise zu erhalten, hat die DB den Aufwand im Bereich der Schienenpflege bereits deutlich erhöht.

Damit die Flüsterbremse ihre volle Wirkung entfalten kann, wäre eine flächendeckende Umrüstung möglichst vieler Güterwagen notwendig. In Deutschland gibt es derzeit etwa 135.000 Güterwagen insgesamt, von denen rund 85.000 Güterwagen der DB für eine Umrüstung in Frage kommen. Die Kosten für die Umrüstung der Wagen des Bestandes sind jedoch hoch - pro Güterwagen rechnen Industrie und DB mit durchschnittlich 4.500 Euro, da für den Einsatz der K-Sohle das gesamte Bremssystem umgebaut werden muss. Diese Kosten können Schienengüterverkehrsunternehmen nicht alleine tragen, wenn sie im hart umkämpften Güterverkehrsmarkt wettbewerbsfähig bleiben wollen.

An einer kostengünstigeren Verbundstoffbremssohle als der K-Sohle, die ohne technische Umbauten am Bremssystem der Fahrzeuge selbst austauschbar sein soll, forscht die DB gemeinsam mit anderen Industriepartnern und Eisenbahnunternehmen. Dazu befindet sich gegenwärtig die Verbundstoffbremssohle vom Typ „LL“, die mit Graugussklötzen vergleichbare Reibwerte erzielt, in der Erprobung, sie ist aber für den Betrieb noch nicht verfügbar.

In dem Pilotprojekt „Leise Güterwagen“ stellt die Bundesregierung Mittel für die Umrüstung und den Einsatz leiser Güterwagen auf dem hoch belasteten Korridor entlang des Rheins zur Verfügung - in Verbindung mit einem Innovationsprogramm für leise K- und LL-Bremssohlen. Das jährliche Volumen für dieses Projekt beträgt zehn Millionen Euro, das Projekt ist auf vier Jahre angelegt. DB Schenker Rail und andere Halter von Güterwagen stehen bereit, das Programm zügig umzusetzen.



Die K-Sohle halbiert den wahrgenommenen Lärm

Reduktionspotentiale

Die Verbundbremsstoffsohle kann das Vorbeifahrgeräusch eines Güterzuges halbieren, aber selbst wenn alle Güterwagen in Deutschland darauf umgerüstet werden, lässt sich der Lärm des gesamten Schienenverkehrs auf dem deutschen Streckennetz damit statistisch nur um durchschnittlich bis zu 5 dB(A) senken. Dies liegt zum Teil daran, dass auf Strecken mit höherem Personenverkehrsanteil das Reduktionspotential geringer ist. Auf einzelnen Strecken mit hohem Güterverkehrsanteil besteht dagegen ein höheres Lärmminderungspotential, hier könnten durch den Einsatz der Verbundbremsstoffsohle Reduktionen von 5 bis 10 dB(A) erzielt werden. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass Wagen aus vielen Ländern über Grenzen hinweg und auch durch Deutschland rollen, deren Betreiber keine Lärmminderungsmaßnahmen an ihren Fahrzeugen durchführen. Um das Gesamtziel des DB-Konzerns zur Lärmhalbierung bis 2020 zu erreichen, ist daher eine Kombination der Umrüstung mit weiteren Maßnahmen notwendig.

5.4.3 Neue Technologien

DB testet neue Technologien zur Lärmminderung

Die DB beteiligt sich in dem Forschungsprojekt LZarG an der Entwicklung neuer Technologien und testet sie im realen Betrieb, um weitere lärmmindernde Technologien zur Marktreife zu führen.

Um das Ziel des DB-Konzerns der Lärmhalbierung bis 2020 zu erreichen, genügt die Umrüstung von Güterwagen auf Verbundstoffbremssohlen alleine nicht. Der DB-Konzern beteiligt sich seit Anfang 2008 federführend am Forschungsprojekt „Leiser Zug auf realem Gleis“ (LZarG). Gemeinsam mit Wissenschaft und Wirtschaft entwickelt sie wirtschaftlich nutzbare Lösungen, die über die Flüsterbremse hinausgehen. Innerhalb von drei Jahren sollen konkrete Ergebnisse vorliegen, wie der Lärm effektiv mit weiteren Schallreduktionsmaßnahmen an der Quelle bekämpft werden kann. Der Fokus liegt auf den Wechselwirkungen verschiedener Komponenten. Durch die geschickte Kombination von Maßnahmen an Fahrzeug und Fahrweg soll die Lärmminderung möglichst hoch ausfallen.

Eine veränderte Radbauform oder Radschallabsorber könnte den an den Rädern von Güterwagen entstehenden Schall deutlich verringern. Am Fahrweg werden spezielle Schienendämpfer und elastische Schienenbefestigungssysteme auf ihr Potential hin erprobt, Schwingungen der Schiene selbst und damit das Rollgeräusch des Zuges zu mindern, aber auch das Dröhnen beim Überfahren von Brücken zu dämpfen. Durch eine Kombination dieser Maßnahmen an Rad und Fahrweg können sich Reduzierungen des Vorbeifahrgeräusches ergeben, die 3 dB(A) und größer ausfallen.

Neben der DB beteiligen sich die Technischen Universitäten in Berlin, Dresden und München und neun Industriepartner im Rahmen des „Forschungsverbunds Leiser Verkehr“ am Projekt LZarG. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie fördert es, begleitet wird es vom Verband der Bahnindustrie in Deutschland (VDB). Es untersetzt das 2007 von der Bundesregierung angekündigte „Nationale Verkehrslärmschutzpaket“.

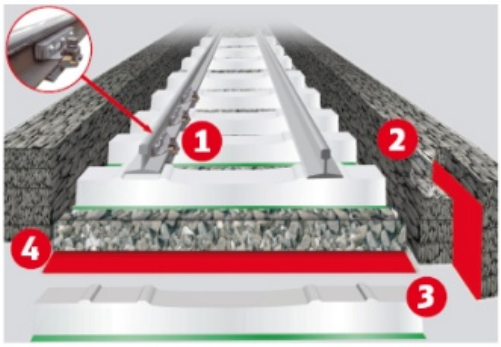
Weitere innovative Maßnahmen am Fahrweg

Im Berichtsjahr wurde zudem der Startschuss für die Erprobung und den Einbau innovativer Lärm- und Erschütterungsminderungsmaßnahmen am Fahrweg gegeben. Zum Beispiel:

- Von niedrigen Schallschutzwänden aus Gabionen, deren Einsatz jetzt getestet werden soll, wird eine Minderung um 3 dB(A) erwartet. Gabionen sind mit Steinen befüllte Drahtkörbe, die neben dem Gleis aufgestellt werden und schallabsorbierend wirken.
- Besohlte Schwellen und Unterschottermatten zur Reduktion von Erschütterungen werden von der DB getestet. Bei „besohlten“ Schwellen wird die Schwellenunterseite mit einer elastischen Lage versehen. Dadurch wird verhindert, dass Schwingungen in das Schotterbett und damit in benachbarte Gebäude weitergeleitet werden.

Verläuft die Erprobung dieser Maßnahmen erfolgreich, sollen sie in das Portfolio des Lärmsanierungsprogramms des Bundes aufgenommen und deutschlandweit eingesetzt werden.

Innovative Maßnahmen zur Lärmminderung am Fahrweg - Schienenmodell mit Maßnahmen zum Schall- und Erschütterungsschutz



Legende: 1 - Schienenstegabsorber, 2 - Niedrigstschallschutzwand (38/ 78 cm über SO) aus Gabionenelementen, 3 - besohlte Schwelle (grün), 4 - Unterschottermatte (rot)

Innovative Maßnahmen zur Lärmminderung am Fahrweg - Schienenmodell mit Maßnahmen zum Schall- und Erschütterungsschutz

5.5 Naturschutz

Naturschutz

5.5.1 Naturschutzstrategie

Naturschutz bei der Bahn

Berührungen mit Ökosystemen bleiben bei dem großen Streckennetz der DB nicht aus. Sowohl beim Neu- und Ausbau von Strecken sind Naturschutzaspekte zu tun. Doch bieten die Trassen vielen Tier- und Pflanzenarten auch eine Heimat.

Naturschutzfachliche Belange werden aus diesem Grund bereits bei der Planung berücksichtigt, denn dies ist sowohl ökologisch als auch ökonomisch sinnvoll. Im alltäglichen Betrieb existieren Natur und Bahn meist problemlos nebeneinander, im Idealfall sogar miteinander. Oft bieten Bahnstrecken und andere Bahnanlagen ökologische Nischen und dienen bestimmten Tierarten als wichtige Lebensstätten bzw. Ausbreitungswege.

Konflikte mit der Natur treten dann auf, wenn Aus-, Neu- oder Rückbau Lebensräume von Tieren und Pflanzen beeinträchtigen. Um die Folgen gering zu halten, berücksichtigt der DB-Konzern die Interessen der Natur schon im Planungsprozess. Auf diese Weise gelingt es, zu einem frühen Zeitpunkt Lösungen zu finden, die gleichermaßen ökologisch wie ökonomisch vertretbar sind und sowohl mögliche Folgeschäden in der Natur als auch Folgekosten für das Unternehmen vermeiden. Dabei richtet sich der DB-Konzern nach den Vorgaben des Bundesnaturschutzgesetzes und schafft im Rahmen der sogenannten „naturschutzrechtlichen Eingriffsregelung“ einen entsprechenden Ausgleich oder Ersatz für die Beeinträchtigung wichtiger Lebensräume.

Um die Sicherheit des Bahnbetriebs und der Bahnkunden zu gewährleisten, ist eine gezielte Instandhaltung des Fahrwegs erforderlich. Auch dies kann unter Umständen die Natur beeinträchtigen. Die Belange des Naturschutzes mit den hohen Sicherheitsanforderungen der DB in Einklang zu bringen, stellt eine anspruchsvolle Herausforderung dar.

Die Strategien im Naturschutz sind entsprechend der komplexen Sachzusammenhänge vielschichtig: Primär geht es darum, Konflikte mit dem Naturschutz unter ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten zu reduzieren – oder in idealer Weise ganz zu vermeiden. In der Fachgruppe „Naturschutz“ des DB-Konzerns entwickeln die Unternehmensbereiche unter der Geschäftsführung des DB Umweltzentrums Lösungswege für strategische und operative naturschutzfachliche Fragestellungen. Gemeinsam werden übergreifende Vorgehensweisen in Form von Empfehlungen und verbindlichen Regelungen erarbeitet. Im Rahmen von Mustervorgehensweisen werden den Mitarbeitern Lösungswege skizziert, auf welche Art bestimmte naturschutzrechtliche Fragestellungen abzuarbeiten sind. Checklisten und Mustertexte unterstützen die Umsetzung. Arbeitshilfen und Merkblätter enthalten konkrete Hinweise und Informationen für die praktische Umsetzung vor Ort bei speziellen Themen im Naturschutz. Damit werden die Bedingungen für eine rechtskonforme und wirtschaftliche Abarbeitung der Anforderungen aus dem Naturschutz sichergestellt.

Ein Beispiel für die Umsetzung zeigt die Instandhaltungsmaßnahme auf der Strecke Berlin – Hamburg, bei der im Frühjahr 2009 rund 250.000 Schwellen ausgetauscht wurden. Die Strecke Berlin-Hamburg führt an rund 100 Stellen durch Schutzgebiete und an mehreren Horststandorten von Kranichen, Seeadlern und Schwarzstörchen vorbei. Damit die Bauarbeiten die Natur nicht schädigen, setzt die DB auf die Experten des DB Umweltzentrums. Im Vorfeld der Baumaßnahme wurden gemeinsame Gespräche zum Vorhaben und Abstimmungen zu einem naturschutzgerechten Vorgehen mit den jeweils zuständigen Naturschutzbehörden durchgeführt. Die Ergebnisse wurden der bauausführenden Firma übermittelt und die beteiligten Mitarbeiter im Vorfeld der Bauarbeiten unterwiesen. Die Durchführung erfolgt mit einer gleisgebundenen Wanderbaustelle, so dass die Arbeiten allein auf den Schienen stattfinden und damit keine naturschutzrelevanten Eingriffe abseits der Strecke notwendig sind.

5.5.2 Pflanzen an den Gleisen

Gleise frei halten

Störungsfreier Betriebsablauf und Naturschutz gehen bei der Deutschen Bahn in aller Regel Hand in Hand: Bei allem, was die DB tut, beachtet sie mögliche Folgen und sucht immer nach einer umweltverträglichen Lösung.

Bahnanlagen sind technische Bauwerke, die hohen Sicherheitsanforderungen unterliegen. Die Sicherheit des Bahnbetriebs und damit der Bahnkunden muss jederzeit gewährleistet sein. Deshalb werden die Bahnanlagen regelmäßig instand gehalten und gewartet. Pflanzen im Gleisbett verändern die Eigenschaften des Fahrwegs und können zu Beeinträchtigungen des Bahnbetriebs führen. Die Bahn setzt zur Beseitigung von unerwünschtem Aufwuchs deshalb bei Bedarf Herbizide ein, allerdings nur im Gleisbereich. Nur dadurch kann verhindert werden, dass der Humus aus verrotteten Pflanzenteilen den Wassergehalt im Schotterbett erhöht und dieser zu Instabilitäten im Unterbau führt. Alle verwendeten Herbizide haben ein strenges und speziell für den Gleisbereich angepasstes Zulassungsverfahren durchlaufen. Sowohl die Zulassung der eingesetzten Wirkstoffe als auch deren Anwendung stehen unter strenger behördlicher Überwachung. Das Ausbringen der Herbizide erfolgt ausschließlich durch spezialisierte Fachfirmen.

Die DB bewertet seit langem neue alternativen Methoden der nicht-chemischen Vegetationskontrolle. Die bisherigen Ergebnisse zeigen jedoch deutlich langsamere und kürzer anhaltendere Wirkung im Vergleich zu chemischen Verfahren, eine wirkliche Alternative ist derzeit nicht absehbar.

Nicht nur im Gleis kann Pflanzenwuchs die Sicherheit gefährden. Auch außerhalb der Gleise müssen Büsche und Bäume zurückgeschnitten werden, um Sicherheitsabstände zu den Bahn- und Oberleitungsanlagen zu wahren und um die Sicht auf Signale nicht zu versperren. An Böschungen, auf Wegen und Plätzen werden nur mechanische Verfahren eingesetzt.

Im Gesamtkonzept Vegetationsmanagement sind die Anforderungen des Eisenbahnbetriebs an den Umgang mit der Vegetation dargestellt. Es wurden Leitbilder als Zielvorstellung für den Bewuchs formuliert unter Berücksichtigung der Sicherstellung der Verkehrssicherheit des Baumbewuchses.

5.5.3 Artenschutz

Artenvielfalt schützen

Der Neu- oder Ausbau von Bahnstrecken bedeutet häufig einen Eingriff in die Natur. Wenn dabei Lebensräume von Tieren beeinträchtigt werden, schafft die DB einen Ausgleich an gleicher oder anderer Stelle. Dazu werden auch die jeweiligen Naturschutzbehörden und -verbände eingebunden.

Bei der Größe der Verkehrsflächen und der Vielfalt der Immobilien der DB ist es nicht verwunderlich, dass auf Bahn-Terrain auch Arten leben, die als bedroht gelten und deshalb strengen Schutzbestimmungen unterliegen.

Neue Lebensräume am Gleis

Obwohl Baumaßnahmen für einige Tierarten zweifellos Störungen bedeuten, verschaffen sie gleichzeitig anderen Arten Vorteile. So bietet eine neu angelegte Bahntrasse einigen Tierarten wie bspw. Eidechsen Versteckmöglichkeiten und Rückzugsräume, während wieder andere Arten die Bahntrassen sogar als Ausbreitungsweg nutzen. Durch den Rückschnitt der Vegetation am Gleis werden naturschutzfachlich wertvolle Lebensraumstrukturen gefördert, in denen sich seltene, meist Wärme liebende Tier- und Pflanzenarten ansiedeln können. Diese finden in der an die Bahnstrecken angrenzenden Landschaft häufig keine anderen Lebensräume mehr.

Ausgleichsmaßnahmen und Ersatzquartiere

Wenn die DB neue Gleise baut oder stillgelegte Gleise wieder in Betrieb nimmt, kann es auch zu Konflikten mit den Lebensräumen von Tieren oder Pflanzen kommen. Für nicht vermeidbare Eingriffe setzt die DB entsprechende Ausgleichs- oder Ersatzmaßnahmen um. Sind Tier- oder Pflanzenarten bedroht, schafft die DB bevorzugt Ausweichlebensräume bzw. neue Quartiere, bevor sie sowohl Tiere als auch Pflanzen mit hohem Aufwand umsiedelt. Die Rahmenbedingungen ergeben sich aus der europäischen Flora-Fauna-Habitat- und EU-Vogelschutz-Richtlinie sowie dem Bundesnaturschutzgesetz und der Bundesartenschutzverordnung.

Ersatzbehausungen für Fledermäuse

Ein Beispiel für Ausweichlebensräume, die die DB bereit gestellt hat, sind neun künstliche Fledermaushöhlen mit einer Länge von sechs bis acht Metern an der Strecke Nürnberg-Berlin durch den Thüringer Wald. Sie wurden als Ersatzbehausungen geschaffen, um den Eingriff in die Lebensräume der Tiere durch die Neubaustrecke und den künftigen Überholbahnhof bei Theuern auszugleichen. Sie wurden unter Mitwirkung der Naturschutzbehörden errichtet. Noch sind die Ersatzquartiere unbewohnt, aber ab Herbst 2009 sollen sich verschiedene Fledermausarten - vor allem die graue Langohr- und die Mopsfledermaus - in den künstlichen Höhlen zum ersten Winterschlaf niederlassen.

Gefahren für Vögel im Gleisbereich

Greifvögel nutzen die Tragmasten der Freileitungen auf ihren Beutezügen als Rast- und Beobachtungsplatz. Solange Vögel nur auf dem Mast oder auf den unter Spannung stehenden Oberleitungen sitzen, passiert ihnen nichts. In seltenen Fällen kann es zu Überbrückungen kommen, wenn die Vögel mit den Flügeln gleichzeitig zwei Leitungen unterschiedlicher Phasen berühren oder auf einer Oberleitung sitzen und dabei dem geerdeten Strommast zu nahe kommen.

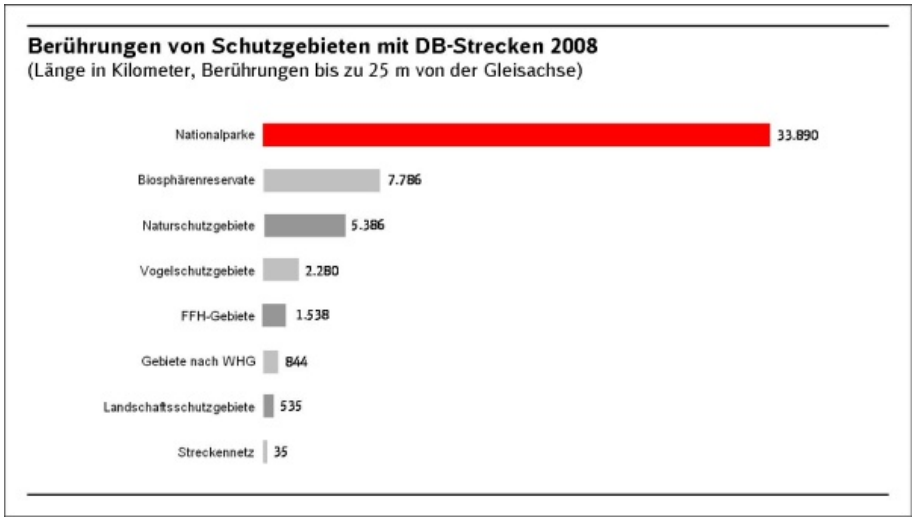
Im Dialog mit Naturschutzverbänden hat die Deutsche Bahn Lösungen erarbeitet, wie Vögel vor dieser Gefahr geschützt und gleichzeitig der Betrieb störungsfrei ablaufen kann. In einer technischen Anweisung ist verankert, wie Strecken konstruiert sein müssen, um Vögel nicht zu gefährden. Sie wird entsprechend regionaler Situationen umgesetzt.

5.5.4 Schutzgebiete

Flächen unter besonderem Schutz

Viele Flächen stehen in Deutschland unter besonderem Schutz. Dabei sind manche Gebiete gleich mehrfach in unterschiedlicher Weise betroffen – je nachdem, ob der Fokus auf der Landschaft, einer seltenen Tierart oder dem Wasser liegt.

Das knapp 34.000 km lange Streckennetz der Bahn kommt zwangsläufig mit verschiedenen Arten von geschützten Gebieten in Berührung. 2.280 Kilometer des Netzes verlaufen durch geschützte Lebensräume gemäß der europäischen Flora-Fauna-Habitat-Richtlinie, 844 Kilometer durch Naturschutzgebiete, 7.786 Kilometer durch Landschaftsschutzgebiete und 5.386 Kilometer durch Schutzgebiete nach dem Wasserhaushaltsgesetz (WHG).



Berührungen von Schutzgebieten mit DB-Strecken

Geoinformationssystem (GIS)

Bei Bau- und Instandhaltungsarbeiten, die in oder an Schutzgebieten durchgeführt werden, muss die DB bestimmte rechtliche Auflagen erfüllen. Damit die DB sowohl bei Planung und Bau als auch bei der Instandhaltung ihrer Anlagen von vornherein Naturschutzbelange berücksichtigen kann, arbeitet sie seit 2001 mit der „Schutzge-

bietsdokumentation DB “, einem Geoinformationssystem (GIS), das deutschlandweit die Angaben aller digital verfügbaren Schutzgebiete enthält. Damit erhalten die Mitarbeiter, die naturschutzrelevante Sachverhalte bei ihrer täglichen Arbeit berücksichtigen müssen, mit einem Mausklick einen detaillierten Überblick über ökologisch sensible Gebiete.

So soll unterstützt werden, dass die Interessen des Naturschutzes sowohl bei laufendem Betrieb als auch bereits in den Planungsphasen berücksichtigt und spätere Konflikte vermieden werden. Über 1 Million Datensätze liefern einen Überblick über alle Schutzgebiete Deutschlands und deren Berührungspunkte mit den Strecken und Liegenschaften der DB. Auf einer digitalen Landkarte ist sofort zu erkennen, wo sich Bahn- und geschützte Flächen überlagern. Einige Flächen gehören mehreren Schutzgebietsarten an, entsprechend erhöhen sich die zu beachtenden rechtlichen Regelwerke. Das GIS ersetzt aufwändige Recherchen sowie das zeitraubende Zusammentragen der relevanten Details durch die zentrale Bereitstellung der Daten. Eine jährliche Überarbeitung garantiert aktuelle Datensätze, denn es werden regelmäßig Schutzgebiete sowohl neu ausgewiesen als auch aufgehoben.

5.6 Abfall

Abfälle vermeiden und wiederverwerten

5.6.1 Abfallstrategie

Wesentlicher Beitrag zur Ressourceneffizienz

Abfälle vermeiden, die Abfallverwertung steigern, die Entsorgungskosten senken, gefährliche Abfälle reduzieren: Die Ziele für 2008 wurden bereits 2005 erreicht. Ermöglicht wurde dies vor allem durch das konzernweite Entsorgungsmanagement.

In ihren Geschäftstätigkeiten kann die DB Abfälle nicht vermeiden. Sie muss neue Strecken bauen und bestehende Schienenwege instand halten, außerdem Fahrzeuge reparieren und modernisieren. Und auch die Bahnkunden hinterlassen Abfall, den die DB entsorgen muss.

Abfälle vermeiden und verwerten bedeutet Umweltschutz, Rechtsicherheit und Kostenersparnis zugleich.

Die Abfallstrategie des DB-Konzerns ist vielschichtig: Sowohl aus ökologischen als auch aus ökonomischen Gründen will die DB ihre Abfallmengen reduzieren. Dazu will sie zum einen die Abfallmengen, wo immer es möglich ist, unter ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten reduzieren oder am besten ganz vermeiden. Allerdings stößt dies überall dort an Grenzen, wo die Geschäftstätigkeiten Abfälle unumgänglich machen: durch erhöhte Bautätigkeiten sowie steigende Kundenzahlen in Zügen und Bahnhöfen können künftig mehr Abfälle anfallen. Zum anderen schont die DB die natürlichen Ressourcen im Sinne einer nachhaltigen Abfallwirtschaft, indem möglichst oft Materialien wieder verwendet werden und die nicht vermeidbaren Abfälle vorrangig verwertet und als Sekundärrohstoffe in die Kreisläufe zurückgeführt werden. Dies hat in der Regel auch wirtschaftliche Vorteile.

Ziele bis 2008 vollständig erreicht

Folgende Ziele hatte sich der DB-Konzern in 2005 für die Eisenbahn in Deutschland gesetzt, die bis 2008 erreicht werden sollten - und die inzwischen vollständig erreicht oder sogar übertroffen wurden:

- Reduzierung des Gesamtabfallaufkommens ohne Bauabfälle von 2001 bis 2008 um 10 Prozent.
- Erhöhung des Anteils der Verwertung von Abfällen (mit Bauabfällen) von 2001 bis 2008 um 10 Prozent.
- Reduzierung des Anteils gefährlicher Abfälle am Gesamtabfallaufkommen (mit Bauabfällen) von 2001 bis 2008 um 5 Prozent.

Neue Ziele bis 2020

Derzeit werden neue Ziele im Entsorgungsmanagement definiert. Die Zielsetzungen werden dabei auf eine neue Strategie für das Entsorgungsmanagements ausgerichtet, die seiner wachsenden Bedeutung auch für den Rohstoffmarkt, die Energiegewinnung und den Klimaschutz gerecht wird. Damit soll angesichts des Megatrends Ressourcenverknappung ein wichtiger Beitrag geleistet werden. Folgende Ziele sollen bis 2020 erreicht werden:

- Die Verwertungsquote wird auf 75 Prozent gehalten.
- Der Anteil gefährlicher Abfälle wird auf 15 Prozent gehalten.
- Abfallarten mit Vermarktungspotential werden vollständig als Sekundärrohstoffe wieder dem Markt zur Verfügung gestellt.

Die Zielsetzungen sind insgesamt abhängig vom Markt und rechtlichen Entwicklungen.

Gemeinsames, effizientes Entsorgungsmanagement

Das Konzernweite Entsorgungsmanagement koordiniert und realisiert seit 2001 eine geschäftsfeldübergreifende Fachgruppe unter Leitung von Experten aus dem DB Umweltzentrum. Dort erfolgen die strategische Ausrichtung des Entsorgungsmanagements, das Ableiten von Zielen und Programmen, sowie das Monitoring der Zielerreichung. Die verschiedenen Interessenslagen der Geschäftsfelder werden unter den Aspekten Rechtssicherheit, Ökologie, Wirtschaftlichkeit und Soziales so berücksichtigt und zusammengeführt, so dass eine optimale Zusammenarbeit und der größtmögliche Nutzen für den DB-Konzern insgesamt erzielt werden. In enger Zusammenarbeit mit den Geschäftsfeldern erarbeitet diese Fachgruppe sowohl Empfehlungen als auch verbindliche Vorgaben für den rechtssicheren, kosteneffizienten und umweltverträglichen Umgang mit Abfällen. Dies betrifft neben dem internen Umgang mit Abfällen auch die Auswahl der Entsorger, um die gesetzeskonforme Entsorgung der Abfälle zu garantieren.

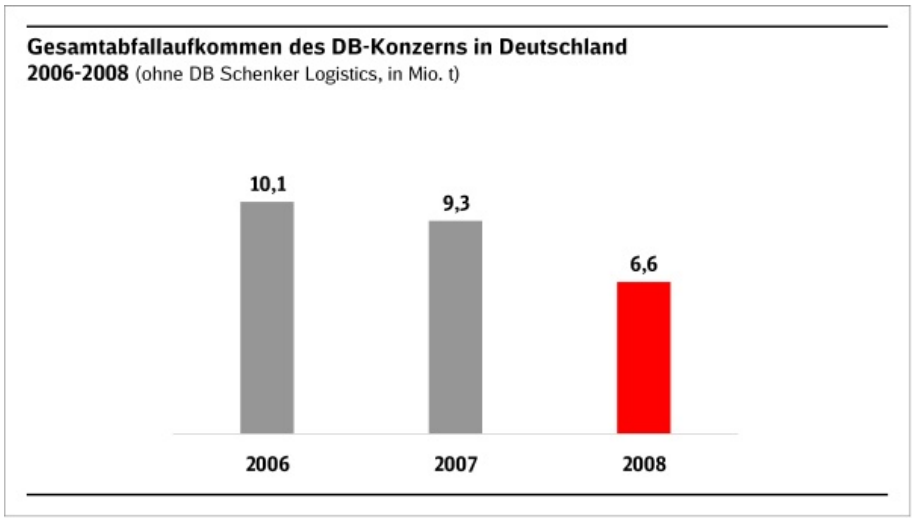
Momentan steht im Entsorgungsmanagement des DB-Konzerns in Deutschland die Vorbereitung auf die bundesweite Einführung des elektronischen Nachweisverfahrens in der Abfallentsorgung im Vordergrund. Das elektronische Abfallnachweisverfahren ersetzt ab 2010 das derzeitige Verfahren mit Begleit- und Übernahmescheinen in Papierform. DB-intern wird dies mit dem Umweltinformationssystem (UIS) Abfall realisiert, einem seit 1998 DB-weit eingeführten IT-System zur Erfassung des Abfalls, der bei der DB an über 2000 Stellen anfällt. Das UIS Abfall unterstützt die operativen sowie auch die Managementaufgaben in der Entsorgung. Abfallrechtlich geforderte Aktivitäten und Informationen werden dort nachvollziehbar dokumentiert und zielgenaue Auswertungen ermöglichen ein wirtschaftlich effizientes Entsorgungsmanagement.

5.6.2 Abfälle gesamt

Ziele erreicht - Daten und Fakten zur Abfallwirtschaft bei der Bahn

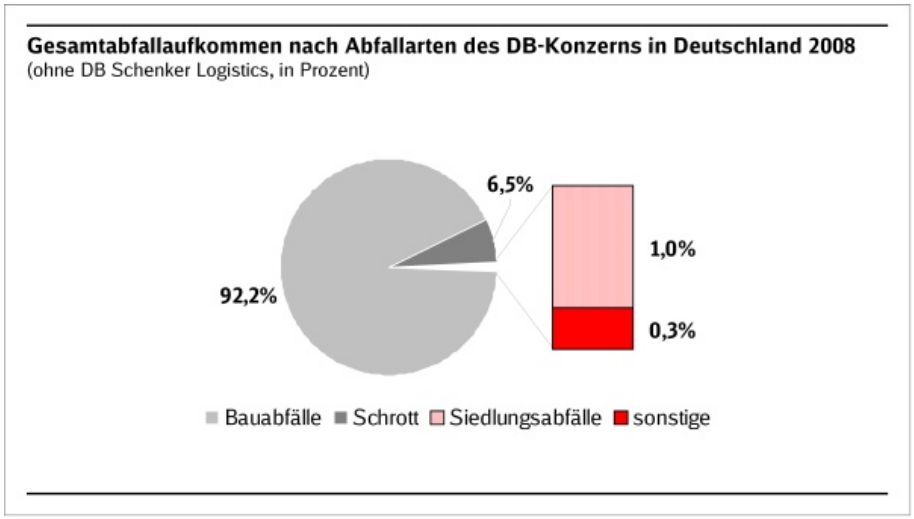
Bei der DB fallen Abfälle aus unterschiedlichsten Bereichen an: in Instandhaltungswerken, beim Bauen sowie auf Bahnhöfen und in Zügen. In allen Bereichen sorgt ein effizientes Entsorgungsmanagement für Vermeidung und Verwertung dieser Abfälle.

2008 fielen im DB-Konzern Deutschland (ohne DB Schenker Logistics und Busse) insgesamt 6,6 Millionen Tonnen Abfall an, 30 Prozent weniger als 2006. Die Zielstellung der Reduzierung des Gesamtabfallaufkommens (ohne Bauabfälle) um 10 Prozent bis 2008 (auf Basis des Jahres 2001) hatte die DB bereits 2005 erreicht.



Gesamtabfallaufkommen DB-Konzerns in Deutschland 2006-2008 (ohne DB Schenker Logistics)

Die Abfälle kommen im komplexen System der Deutschen Bahn aus ganz unterschiedlichen Bereichen – beispielsweise aus Bauprojekten, Instandhaltungswerken, Bahnhöfen und Zügen. Mit mehr als 6,5 Millionen Tonnen stellen Abfälle aus Bau- und Instandhaltungstätigkeiten des Schienennetzes, der Bahnhöfe und anderer Gebäude die mit Abstand größten Abfallmengen 2008 dar (90 Prozent des Gesamtabfallaufkommens). Danach folgt Metallschrott (vorrangig aus der Instandhaltung) mit 455.000 Tonnen und dann mit großem Abstand die sogenannten Siedlungsabfälle mit rund 69.000 Tonnen. Dazu zählen die Abfälle der Fahrgäste in Zügen und Bahnhöfen, die Abfälle, die DB-Mitarbeiter bei Bürotätigkeiten verursachen und auch die Abfälle, die illegal auf Bahngelände abgelagert wurden und die durch die DB entsorgt werden müssen.

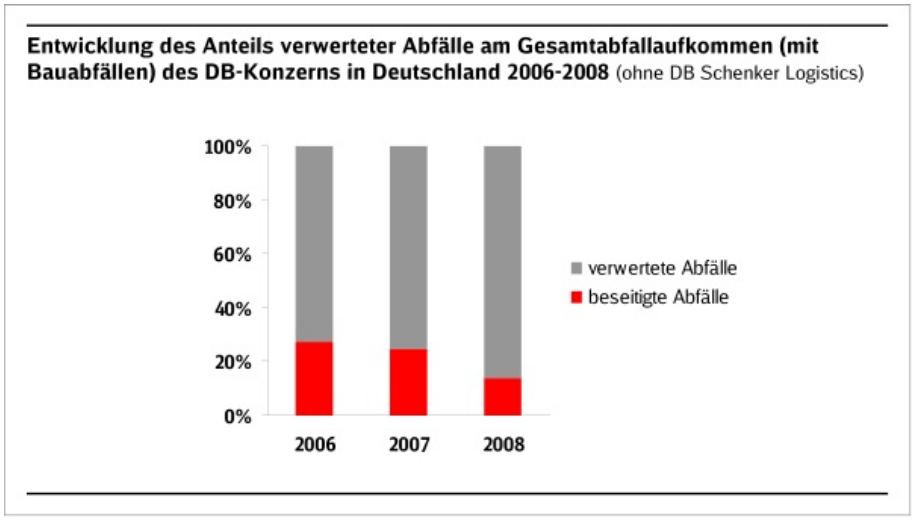


Gesamtabfallaufkommen nach Abfallarten des DB-Konzerns in Deutschland 2008 (ohne DB Schenker Logistics)

Das Abfallaufkommen des DB Konzern ist sowohl nach Art als auch nach Menge stark von äußeren Faktoren beeinflusst. Insbesondere die Bauabfälle sind abhängig vom Umfang und den örtlichen Gegebenheiten der Bau- und Instandhaltungsmaßnahmen. Auch die Abfälle aus den Zügen und in den Bahnhöfen schwanken in Abhängigkeit vom Kundenaufkommen.

Verwertung

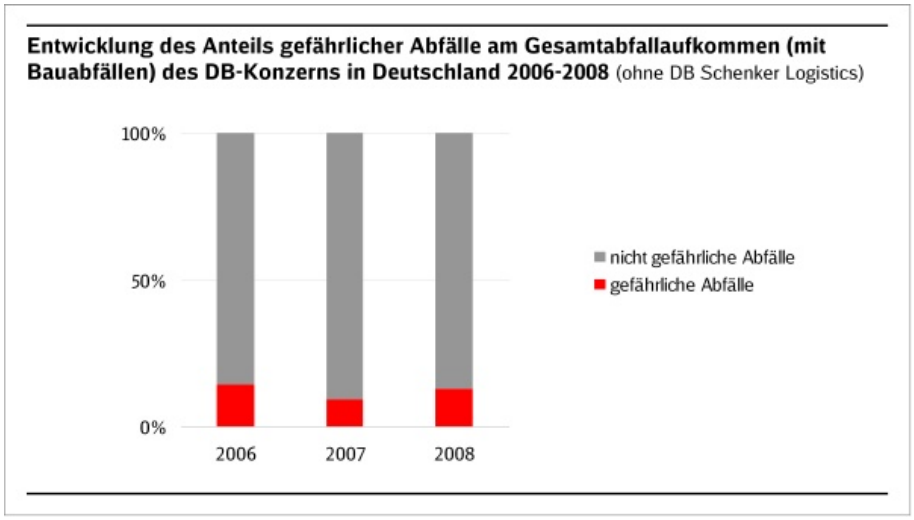
Die DB konnte auch die Verwertungsquote aller Abfälle in den vergangenen Jahren steigern, so betrug 2008 der Anteil der verwerteten Abfälle 86 Prozent. Wesentlich dazu beigetragen haben verschiedene Strategien zur Abfallverwertung wie beispielsweise optimierte Systeme zur Abfalltrennung und die Suche von Entsorgungswegen zur Verwertung von Abfällen, die nicht komplett beseitigt werden müssen. Aber auch das Recycling von Schotter und Boden innerhalb von Baumaßnahmen spielt eine wichtige Rolle - natürlich unter Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen.



Entwicklung des Anteils verwerteter Abfälle am Gesamtabfallaufkommen (mit Bauabfällen) des DB-Konzerns in Deutschland 2006-2008 (ohne DB Schenker Logistics)

Gefährliche Abfälle

Die Entsorgung von Abfällen wie etwa Gleisschotter, der gefährliche Stoffe enthält, oder von ölhaltigen Schlämmen ist technisch aufwändig und mit hohen Kosten verbunden. Darüber hinaus werden gefährliche Abfälle, die beseitigt werden müssen, dauerhaft vom Wirtschaftskreislauf ausgeschlossen und führen zu einem erhöhten Bedarf an Primärrohstoffen. Ein besonderes Anliegen ist es der DB daher, den Anteil gefährlicher Abfälle zu reduzieren. Die geschieht einerseits durch den Verzicht auf problematische Stoffe andererseits durch Verfahren, die verhindern, dass ein Gemisch von nicht gefährlichen und gefährlichen Abfällen entsteht. Das für 2008 gesetzte Ziel, den Anteil der gefährlichen Abfälle um 5 Prozent im Vergleich zu 2001 zu reduzieren, wurde durch die enge Zusammenarbeit im Konzern und die engagierte Umsetzung in den Geschäftsfeldern bereits 2005 vollständig erreicht. In 2008 konnte die Menge der gefährlichen Abfälle gegenüber dem Vorjahr stabil gehalten werden, der Anteil beträgt jetzt knapp 13 Prozent.



Entwicklung des Anteils gefährlicher Abfälle am Gesamtabfallaufkommen (mit Bauabfällen) des DB-Konzerns in Deutschland 2006-2008 (ohne DB Schenker Logistics)

5.6.3 Abfälle aus Bau und Betrieb

Schotter, Schienen, Böden oder Öl

Am Gesamtabfallaufkommen der DB haben Bauabfälle den weitaus größten Anteil. Durch die Aufarbeitung von Schotter oder Schienen wird eine hohe Verwertungsquote von 97 Prozent erreicht. Aber auch in der Fahrzeuginstandhaltung fallen Abfälle im Betrieb an.

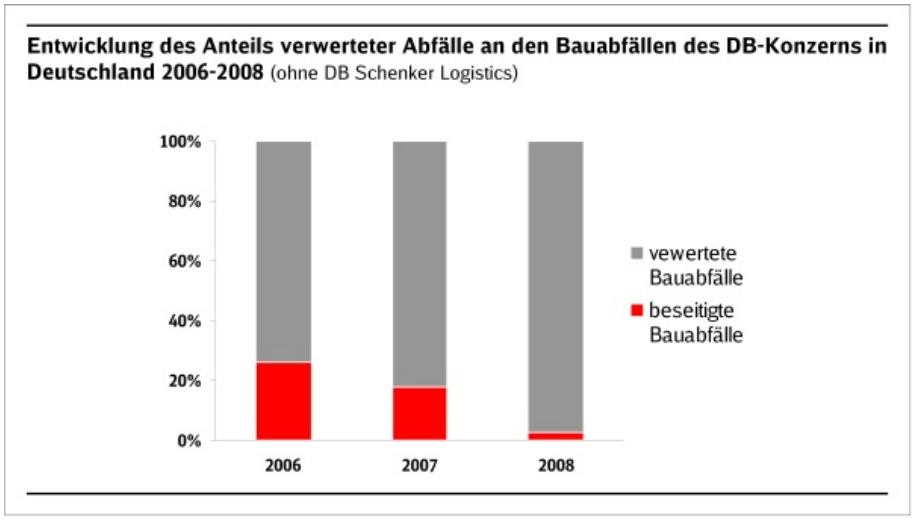
Bei jeder Baumaßnahme zur Instandhaltung und Erneuerung des rund 34.000 Kilometer langen Streckennetzes fallen enorme Mengen von Bauabfällen an, vor allem Boden, Schotter, Holz- und Betonschwellen sowie Schienen. 2008 waren es mehr als 6,5 Millionen Tonnen, das sind 90 Prozent des Abfalls, der insgesamt bei der DB anfällt.

Je mehr Instandhaltungs- und Neubautätigkeiten durchgeführt werden, desto mehr Abfälle fallen hier an. Eine Diskussion über Vermeidung von Bauabfällen und Verwertungsquoten lässt sich daher meist nur an konkreten Beispielen führen. Aufgrund sehr unterschiedlicher Rahmenbedingungen ist manchmal sogar nur eine baustellenintern Betrachtung sinnvoll.

Oberbau einer Bahnstrecke (Bildergalerie (5 Bilder)

Verwertung von Bauabfällen

Bauabfälle werden im DB-Konzern umfassend verwertet und nach Möglichkeit wieder eingesetzt. Dadurch werden wertvolle Primärrohstoffe ersetzt und die natürlichen Ressourcen geschont. Ein Netzwerk aus DB-Experten unterstützt die Baubereiche bei der entsprechenden Optimierung der Materialkreisläufe. In akkreditierten Laboren der DB untersuchen sie die anfallenden Materialien und bestimmen, ob Wiederaufbereitungen und Verwertungen möglich sind. Sie beraten darüber hinaus zu abfallrechtlichen Vorgaben und zur Planung der Entsorgungswege und der Möglichkeiten des erneuten Einsatzes. Experten aus Technik und Einkauf vermitteln verwertbare Boden- und Baustoffe in parallel laufende Bauvorhaben, vermarkten die verwertbaren Überschüsse und stellen die rechtssichere und kosteneffiziente Entsorgung der nicht weiter verwertbaren Materialien sicher. Auf diese Weise werden nicht nur Ressourcen geschont, sondern auch die Kosten erheblich reduziert.



Entwicklung des Anteils verwerteter Abfälle an den Bauabfällen des DB-Konzerns in Deutschland 2006-2008 (ohne DB Schenker Logistics)

Insbesondere Betonschwellen und Schotter gehören zu den Materialien beziehungsweise Abfällen, die sich hervorragend erneut einsetzen lassen. Dazu werden sie, sofern sie nicht unmittelbar wieder verwendet werden können, in speziellen Anlagen aufgearbeitet und schließlich wieder eingesetzt. Kann der Konzern Abfälle nicht selbst wiederverwenden, werden sie als hochwertige Recyclingbaustoffe an anderen Stellen, beispielsweise für den Straßen- oder Deponiebau, eingesetzt.

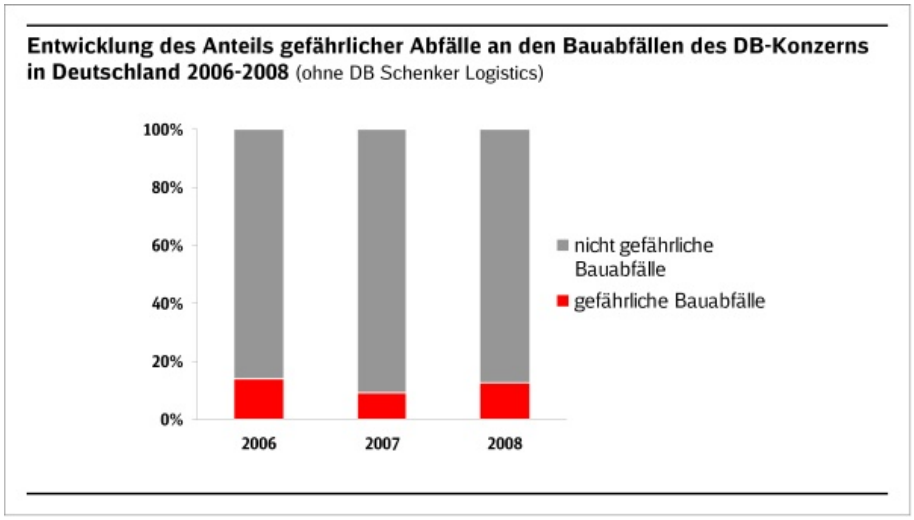
Einsparungen von Neumaterialien durch Wiederaufbereitung und Recycling 2008	
Schienen	360 Kilometer
Betonschwellen	280.000
Schotter	1,9 Millionen Tonnen

Auch der Boden, der bei Streckenbaumaßnahmen ausgehoben wird, kann erneut eingesetzt werden. Soweit die ausgehobenen Bodenmassen keine gefährlichen Stoffe enthalten, können sie an anderer, geeigneter Stelle direkt wieder verwendet werden, z.B. zum Ausgleich von Geländevertiefungen. Der Überschuss, für den es keine Ver-

wendung gibt, wird je nach Schadstoffbelastung gemäß den gesetzlichen Vorgaben extern verwertet oder beseitigt.

Gefährliche Bauabfälle

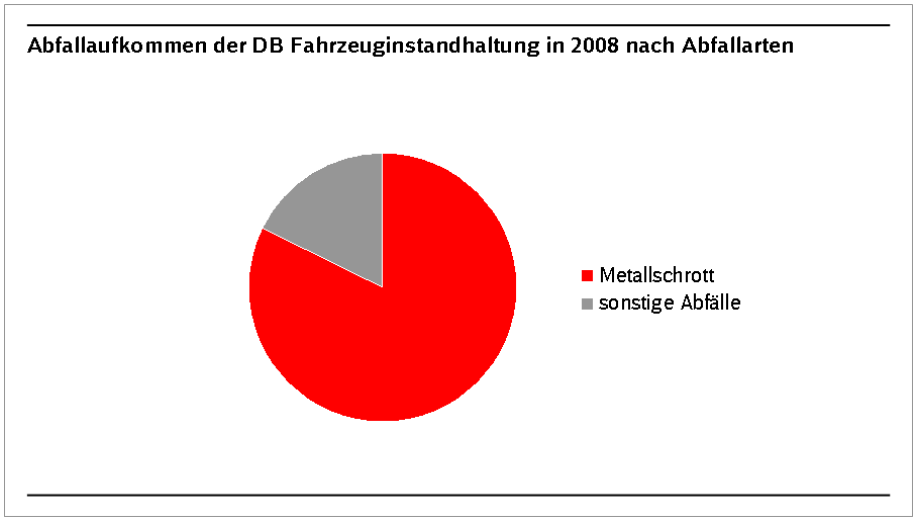
Den Anteil gefährlicher Bauabfälle hat die DB in den vergangenen Jahren weiter senken können. 2006 waren 14 Prozent aller Abfälle in diesem Bereich so eingestuft, 2008 nur noch 12 Prozent.



Entwicklung des Anteils gefährlicher Abfälle an den Bauabfällen des DB-Konzerns in Deutschland 2006-2008 (ohne DB Schenker Logistics)

Abfälle aus der Fahrzeuginstandhaltung

Neben den Bauabfällen wirken die anderen Abfallmengen im Konzern vergleichsweise gering, betrachtet man jedoch die absoluten Mengen, sind sie es nicht. In der Fahrzeuginstandhaltung fielen 2008 bei der Instandhaltung und Modernisierung von Zügen, Loks und Wagenrund 83.000 Tonnen Abfall an. Davon macht Metallschrott den Hauptanteil mit rund 80 Prozent aus. Er wird als Sekundärrohstoff dem Wirtschaftskreislauf vollständig wieder zur Verfügung gestellt und erzielt sogar Erlöse.



Abfallaufkommen der DB Fahrzeuginstandhaltung in 2008 nach Abfallarten

Die wichtigsten gefährlichen Abfälle aus der Fahrzeuginstandhaltung sind Altöl, das über externe Verwertungsmöglichkeiten in den Stoffkreislauf zurückgeführt wird, und ölhaltige Schlämme aus Öl-/ Wasserabscheidern, deren Beseitigung aufwändig und kostenintensiv ist. Sie fallen in den Instandhaltungswerken aus Reparatur und Wartung von Triebfahrzeugen, der Reinigung von ölverunreinigten Flächen oder beim Waschen von ölhaltigen

Teilen an. Für die Entsorgung von ölhaltigen Schlämmen hat die DB auf eine bedarfsgerechte Abholung umgestellt und so die Kosten deutlich gesenkt.

Zusätzlich entstehen bei der Fahrzeuginstandhaltung Abfälle, die nicht oder nur teilweise verwertbar sind, wie zum Beispiel die Bodenbretter aus Güterwagen. Diese werden untersucht und dann gemäß den gesetzlichen Vorgaben entsorgt, wobei der Entsorgungsweg davon abhängt, ob die Bretter imprägniert sind, durch Ladegüter verunreinigt wurden oder aber nur Anzeichen von Witterungs- oder Nutzungsverschleiß aufweisen.

5.6.4 Abfälle unserer Kunden

Verpackungen und anderes

Mit der Abfalltrennung in Bahnhöfen und Zügen erreicht die DB hohe Verwertungsquoten. In der Logistik fallen hauptsächlich Verpackungsabfälle an, diese werden durch Mehrwegsysteme reduziert.

Abfälle aus Zügen und Bahnhöfen

Zeitungen, Lebensmittelverpackungen, Essensreste, Kaugummis oder Zigarettenstummel: Täglich hinterlassen mehr als 5 Millionen Reisende in Zügen und auf Bahnhöfen enorme Abfallmengen – und sie erwarten zu Recht, dass diese umweltgerecht entsorgt werden. Naturgemäß steigen die Abfallmengen mit der Zahl der Reisenden, die die Bahn nutzen. Diese Abfallmengen sind kaum beeinflussbar, jedoch sorgt die Bahn dafür, dass diese Abfälle fast ausschließlich verwertet und nicht beseitigt werden.

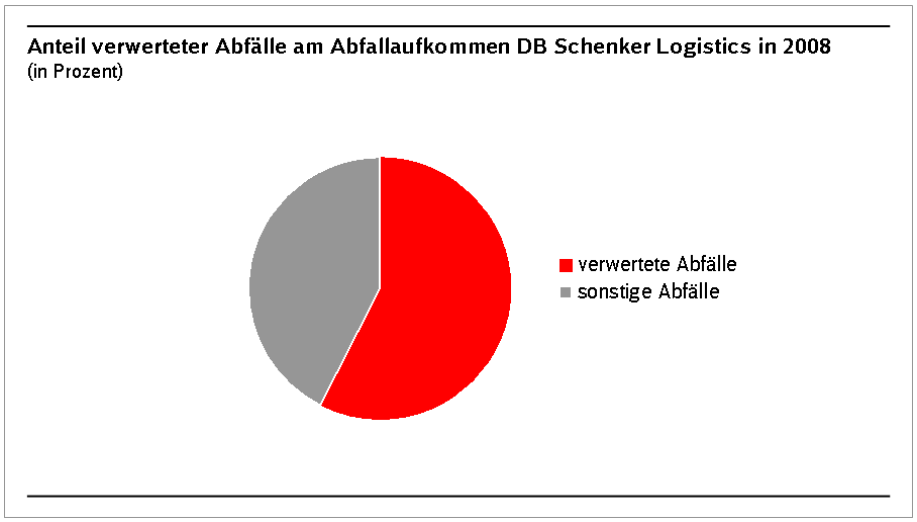
Bei den Reiseabfällen aus Zügen und Bahnhöfen steht für die DB die Verwertung an erster Stelle. Dazu gibt sie Kunden die Möglichkeit, ihre Abfälle zu trennen. Glas, Papier und Leichtverpackungen führt sie so dem Stoffkreislauf kostengünstig wieder zu. Durch das Angebot von Mehrwegsystemen in Bordrestaurants konnte die DB die Abfallmengen in der Zuggastronomie um Abfälle aus Einweggeschirr und -getränkeverpackungen reduzieren, schont so natürliche Rohstoffe und erfüllt die ökologischen Zielstellungen der Verpackungsverordnung. Auch Abfälle aus Nahverkehrszügen und von kleineren Bahnhöfen, in denen keine oder nur eine einfache Abfalltrennung möglich ist, werden zu einem immer größeren Anteil verwertet. Dazu werden moderne Sortieranlagen der Entsorgungswirtschaft genutzt. Dies hat mittlerweile dazu geführt, dass die Entsorgung aus diesen Bereichen einen ökologisch gleichwertigen Standard erfüllt. Eine Ausnahme bilden die Abfälle, die bei den Mietern von Bahnhofsflächen (z.B. Gastronomie oder Einzelhandel) anfallen. Für diese sind die Betreiber selbst verantwortlich.

Die Abfälle aus Zügen und Bahnhöfen sowie Abfälle aus der Gebäudebewirtschaftung werden wie rechtlich vorgegeben als sogenannte „Siedlungsabfälle“ erfasst. Diese bilden mit 68.000 Tonnen neben den Bauabfällen eine der Hauptabfallarten im Konzern. Insgesamt sind sie gegenüber 2006 um rund 13 Prozent gesunken.

Abfälle in der Logistik

In der Logistik fällt Abfall in erster Linie unmittelbar im Zusammenhang mit dem Transport von Waren durch die Verpackung der transportierten Güter an (z.B. Folien, Kartonagen). 2009 wurden erstmals in allen Landesgesellschaften weltweit von DB Schenker Logistics die Abfallmengen und Recyclingquoten erhoben - mit erfreulichem Ergebnis: 57 Prozent der Abfälle weltweit werden bereits recycelt. Fast 90 Prozent der 2009 befragten Landesgesellschaften in Europa verfolgen eine Strategie zur Verbesserung der Abfallentsorgung. Bei dem neuen Großterminal, das DB Schenker derzeit in Australien am Flughafen von Melbourne baut, sollen beispielsweise hauseigene Recyclingprogramme das Restmüllaufkommen um 60 Prozent verringern. Oft sind aber auch in der Logistik die Abfallmengen kaum beeinflussbar, denn über die Art der Verpackungen entscheidet in der Regel der Kunde oder sie ergibt sich zwingend aus dem gewählten Transportmittel. Um die Kunden bei umweltfreundlichen Verpackungslösungen zu unterstützen, bietet DB Schenker Deutschland den Kunden mit DB SCHENKEReuropac verschiedene Mehrwegverpackungssysteme (Raubox, Warenhausversandturm oder Thermoschutzhaube) an, die zudem aus umweltgerechten Materialien hergestellt sind.

Abfallverwertung DB Schenker Logistics 2008			
	Europa	Nicht-Europa	Weltweit (gesamt)
Abfallaufkommen in Tonnen	107.041	35.542	142.583
Verwertete Abfälle in Tonnen	77.366	4.591	81.957
Verwertungsquote	72 %	13 %	57%



Anteil verwerteter Abfälle am Abfallaufkommen DB Schenker Logistics in 2008

5.6.5 Transport von Abfällen

Transporteur von Abfällen – DB Schenker Rail Deutschland sichert Standards

Kerngeschäft der Deutschen Bahn ist es, Güter zu transportieren. Dazu gehören auch Abfälle. DB Schenker Rail hat sich hierfür als Spezialist etabliert, der seinen Auftraggebern Sicherheit und höchste Umweltstandards bietet.

Weil Abfalltransporte besondere Gefahren bergen, erfordern sie vom Transporteur ein hohes Maß an Qualifizierung. Bei gefährlichen Materialien wie kontaminierter Erde, Altöl oder Altholz stellt der Gesetzgeber weitreichende Anforderungen an den Transporteur. Auch die Kunden erwarten einen sorgsamen Umgang und einen reibungslosen, sicheren Transport.

Die DB Schenker Rail Deutschland hat 2008 über 4 Millionen Tonnen Abfälle transportiert. Dies entspricht rund einem Prozent der gesamten Tonnage 2008.

DB Schenker Rail entspricht den gesetzlichen Anforderungen ebenso wie den Kundenwünschen und dem hohen Niveau des Umweltschutzes bei der Deutschen Bahn. Um die Einhaltung der Standards nachvollziehbar belegen zu können, hat sich DB Schenker Rail Deutschland der Entsorgergemeinschaft Transport und Umwelt e.V. angeschlossen. Mit der Zertifizierung zum Entsorgungsfachbetrieb, der damit verbundenen Eigenüberwachung und der regelmäßigen Auditierung durch einen unabhängigen Sachverständigen stellt DB Schenker Rail Deutschland sicher, dass alle gesetzlichen Anforderungen lückenlos erfüllt werden. Zusätzlich zu den laufenden Kontrollen tragen die permanente Transportüberwachung der Bahnverkehre durch das KundenServiceZentrum und die einzelnen CargoZentren zur Qualitätssicherung bei. 2008 hat DB Schenker Rail Deutschland auch erneut alle erforderlichen Überwachungsaudits erfolgreich abgeschlossen und sich bereits zum achten Mal in Folge zum Entsorgungsfachbetrieb zertifizieren lassen.

5.7 Wasser und Boden

Mit Grundwasser und Boden schonend umgehen

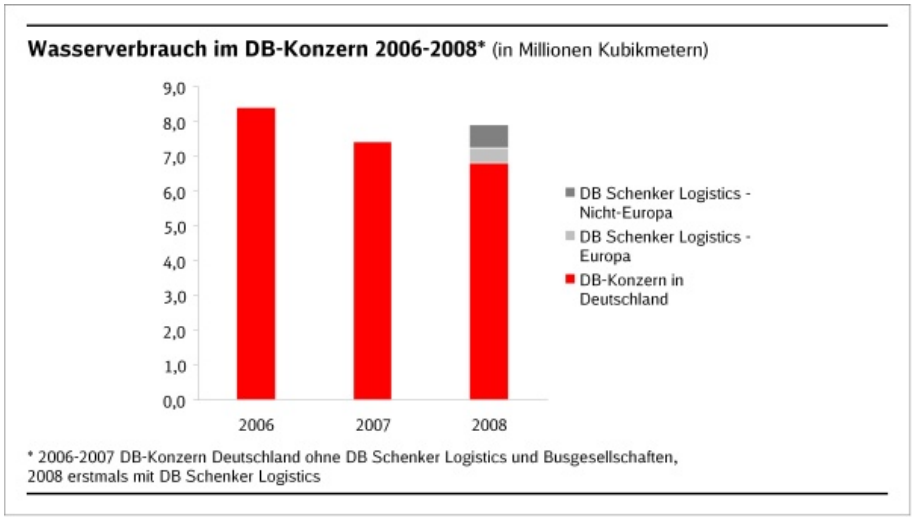
5.7.1 Wasserverbrauch

Deutsche Bahn senkt ihren Wasserverbrauch kontinuierlich

Die Deutsche Bahn geht sorgsam mit der Ressource Wasser um. Den Verbrauch zu senken ist dabei nicht nur ökologisch, sondern auch ökonomisch sinnvoll. In den vergangenen Jahren hat sie ihren Wasserverbrauch konstant gesenkt.

Die DB benötigt Wasser für sanitäre Zwecke in Zügen, Bahnhöfen und Bürogebäuden, sowie bei der Fahrzeugreinigung und in den Instandhaltungswerken. Den überwiegenden Teil des Frischwassers bezieht sie dabei aus dem öffentlichen Netz. Im DB-Konzern Deutschland (ohne DB Schenker Logistics und Busse) wurden 2008 insgesamt 6,8 Millionen Kubikmeter Wasser verbraucht. Damit hat die DB ihren Wasserverbrauch weiter gesenkt, im Vergleich zu 2006 um 19 Prozent. Vor allem aufgrund zurück gebauter Anlagen und Flächen hat sich der Wasserverbrauch der deutschlandweiten Bahnanlagen gegenüber 1994 mehr als halbiert. Aber auch Wassersparmaßnahmen in Waschanlagen zeigen Wirkung. So wird vor allem immer mehr Abwasser im betrieblichen Ablauf der Kreislaufführung zugeführt. Im Hauptbahnhof Saarbrücken wurde zum Beispiel im April 2008 eine weitere neue Außenwaschanlage für Regionalzüge in Betrieb genommen, die einen Großteil des benutzten Wassers in einem geschlossenen System erneut reinigt und so den Frischwasserverbrauch pro Fahrzeugreinigung erheblich reduziert. Dem Umweltschutz wird zudem dadurch Rechnung getragen, dass die neue Anlage deutlich weniger Reinigungsmittel und Energie pro Waschgang verbraucht als die vorherige. In den Zügen tragen geschlossene WC-Systeme zum Sparen bei, denn die modernen Vakuumtoilettensysteme benötigen für jeden Spülvorgang lediglich etwa 0,5 Liter Wasser. Zum Vergleich: Ein privater Haushalt verbraucht immer noch zwischen 3 und 9 Litern Wasser pro Spülung. Die DB wird weiterhin daran arbeiten, Spar-Potenziale zu erkennen und auszuschöpfen. Denn die Senkung des Wasserverbrauchs ist nicht nur ökologisch, sondern auch ökonomisch sinnvoll, da neben Wasserkosten auch die daran gekoppelten Abwasserkosten eingespart werden.

Auch DB Schenker Logistics hat sich zum Ziel gesetzt, den Wasserverbrauch weltweit zu senken. Die umfassende Erhebung, die sie im März 2008 erstmalig bei allen Landesgesellschaften weltweit durchführte und die vom Ökoinstitut begleitet wurde, bildet dafür die Grundlage. Weltweit wurden 2008 insgesamt 1,1 Millionen Kubikmeter Wasser verbraucht, davon rund 40 Prozent in den 36 Landesgesellschaften von DB Schenker Logistics in Europa und rund 60 Prozent in den 32 nicht-europäischen Landesgesellschaften weltweit. Bisher ergreifen bereits 45 Prozent aller Landesgesellschaften weltweit konkrete Maßnahmen, um den Wasserverbrauch zu senken. Bei dem Großterminal, das DB Schenker derzeit in Australien am Flughafen in Melbourne baut, werden beispielsweise die Toiletten im Hauptgebäude und den Lagerhallen mit Regenwasser gespült, was den Gesamtwasserverbrauch für diese Zwecke um bis zu 70 Prozent senken wird.



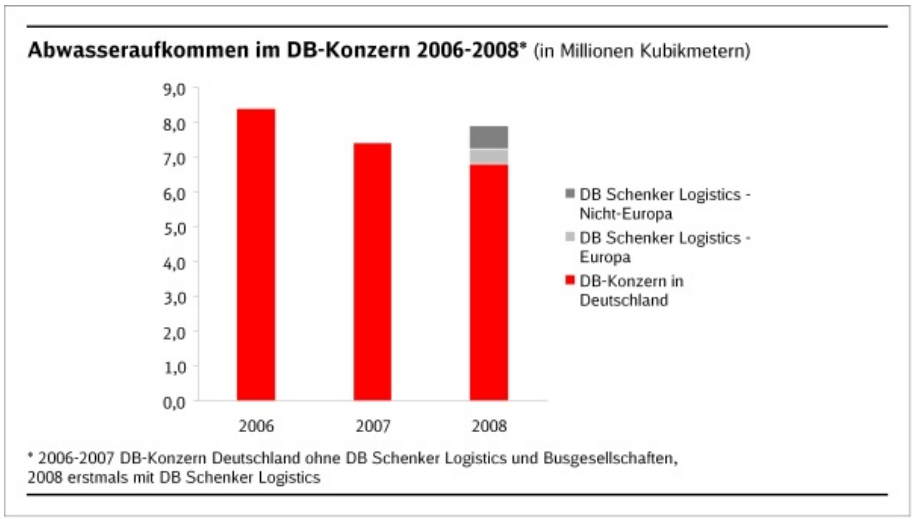
Wasserverbrauch in Millionen Kubikmetern 2006-2008 im DB-Konzern

5.7.2 Abwasser

Abwasser reinigen

Mit dem reduzierten Wasserverbrauch hat die DB auch die Menge an Abwasser gesenkt. Was doch in die Kanalisation fließt, wird auf gefährliche Stoffe untersucht und soweit erforderlich vor der Einleitung gereinigt.

Für den DB-Konzern mit den unterschiedlichsten Standorten und den verschiedensten Geschäftsfeldern gibt es derzeit keine zentrale Erfassung von Art und Menge der Abwässer. Die Menge an Abwasser ist unmittelbar abhängig vom Wasserverbrauch, durch dessen Senkung wurde auch die Menge des Abwassers der DB in 2008 gleichermaßen auf 6,8 Millionen Kubikmeter gesenkt.



Abwasseraufkommen in Millionen Kubikmetern 2006-2008 im DB-Konzern

Mit zahlreichen Standorten in den verschiedensten Regionen fallen bei der Deutschen Bahn in den unterschiedlichsten Bereichen Abwässer an. Den Hauptanteil machen die Abwässer aus den sanitären Anlagen der Standorte und aus den Zugtoiletten aus.

Nur einen geringen Anteil machen Abwässer mit gefährlichen Stoffen aus. Bei der Reinigung von Zügen und Güterwagen in Zugbereitstellungsanlagen und Werken der Fahrzeuginstandhaltung wird das eingesetzte Wasser durch Reinigungsmittel und die Verunreinigungen an den Fahrzeugen belastet. Diese Prozessabwässer werden in der Regel zunächst im Kreislauf geführt und für eine Mehrfachverwendung aufbereitet. Die Abwässer werden gemäß den geltenden Vorschriften behandelt, die Einhaltung der Grenzwerte für die Einleitung von Abwässern werden durch akkreditierte Labore regelmäßig analysiert. Das behandelte Abwasser wird überwiegend in die öffentliche Kanalisation eingeleitet, Direkteinleitungen von Abwässern (außer Niederschlagswasser) sind nicht bekannt.

Auch bei DB Schenker Logistics entspricht die Abwassermenge der Menge des bezogenen Frischwassers, in 2008 fielen bei DB Schenker Logistics weltweit dementsprechend rund 1,1 Millionen Kubikmeter Abwasser an. Hierbei handelt es sich fast ausschließlich um sanitäre Abwässer.

5.7.3 Altlasten

Umweltschutzrückstellungen

Die Umweltschutzrückstellungen betreffen primär die Verpflichtung der DB zur Beseitigung von vor dem 1. Januar 1994 entstandenen ökologischen Altlasten auf den Gebieten der ehemaligen Deutschen Bundesbahn und der ehemaligen Deutschen Reichsbahn.

In den Umweltschutzrückstellungen sind mit 2.110 Millionen Euro (Stand 31.12.2008) Sanierungsverpflichtungen der DB enthalten. Zur Wahrnehmung der in den Umweltschutzrückstellungen berücksichtigten Sanierungsverpflichtungen hat die DB die Programme

- 4-Stufen-Programm Bodensanierung
- 3-Stufen-Kanalprogramm
- 2-Stufen-Programm Deponiestilllegung

aufgesetzt, die eine systematische, rechtskonforme und kostenoptimierte Sanierungserkundung/ -durchführung sicherstellen.

Im 4-Stufen-Programm Bodensanierung werden über die Stufen historische Erkundung, orientierende Untersuchung und Detailuntersuchung die Boden- und/oder Grundwasserverunreinigungen lokalisiert. Über die Programmschritte Machbarkeitsstudie, Ausführungs- und Genehmigungsplanung sowie Sanierung erfolgt die Abwicklung einer nutzungsorientierten Sanierung unter Berücksichtigung fachtechnischer und gesetzlicher Anforderungen.

Das 3-Stufen-Kanalprogramm zielt auf eine Beseitigung der sich aus Leckagen ergebenden Verunreinigungen für Boden und/oder Grundwasser. Damit einher geht eine Optimierung des vorhandenen Kanalnetzes auf die zukünftige Nutzung, so dass die Gefahrenabwehr auf dieses zukünftige Netz begrenzt werden kann. Das nicht genutzte Netz wird stillgelegt.

Durch das 2-Stufen-Deponie-Programm wird die standardisierte Erfassung und Bewertung von Deponien auf Bahnflächen sowie die Schließung dieser Deponien gemäß Deponieverordnung (DepV), Technische Anleitung Siedlungsabfall (TASi) bzw. Bundesbodenschutzgesetz (BBodSchG) sichergestellt.

6 ÜBER DIESEN BERICHT

6.1 Berichtsprofil

Zweiter Nachhaltigkeitsbericht des DB Konzerns

Der Nachhaltigkeitsbericht 2009 stellt dar, welche Beiträge die DB zu einer nachhaltigen Gesellschaft leistet - als wichtiger Anbieter von Mobilitäts- und Logistikdienstleistungen sowie als einer der größten Arbeitgeber, Ausbilder und Auftraggeber Deutschland.

Alle zwei Jahre veröffentlicht die DB einen Nachhaltigkeitsbericht. Dieses ist der zweite Bericht, der die Jahre 2007 und 2008 seit Erscheinen des letzten Nachhaltigkeitsberichts bilanziert und die Ereignisse bis ins Jahr 2009 erfasst. Alle angegebenen Daten und Fakten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2008, sofern nicht anders angegeben.

Inhalte des Berichts

Der DB-Konzern ist aufgrund seiner Größe und der Komplexität seiner Prozesse von allen Aspekten der Nachhaltigkeit betroffen, daher wird zu allen Nachhaltigkeitsthemen entlang der gesamten Wertschöpfungskette berichtet - von den Anforderungen der Kunden und anderer Stakeholder bis zu den Beziehungen zu Lieferanten und Auftragnehmern der DB. Da Nachhaltigkeit gerade im Verkehrssektor mit relevanten gesellschaftlichen Anforderungen verbunden ist und gleichzeitig einen wichtigen Wettbewerbsvorteil darstellt, beschreibt die DB die Nachhaltigkeit in allen ihren Geschäftsfeldern und deren Produkten - Mobilität, Transport und Logistik, Infrastruktur. Soziale und ökologische Aspekte sind in das Kerngeschäft des DB-Konzerns integriert und werden in den entsprechenden Kapiteln dargestellt. Ausführliche Informationen zu Mitarbeiter- und Umweltthemen erfolgen zusätzlich in eigenen Kapiteln.

Der Bericht orientiert sich an den international anerkannten Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) der Vereinten Nationen. Die Beantwortung der GRI-G3-Indikatoren wird im GRI-Index dargestellt, dieser ist direkt mit den jeweiligen Kapiteln im Onlinebericht verlinkt. Den Erfüllungsgrad der GRI-G3-Richtlinie (GRI Application Level) schätzt die DB nach der Beratung durch externe Experten selbst mit "A" ein.

Erstellung des Berichts

Die Schwerpunkte des Nachhaltigkeitsberichts wurden im Nachhaltigkeitsmanagement des DB-Konzerns auf Basis der gemeinsamen Bewertungen im Lenkungskreis Nachhaltigkeit festgelegt. Bewertet wurden alle Themen, die durch GRI-Indikatoren abgedeckt sind, ergänzt durch Themen, die sich aus den Schwerpunkten der Nachhaltigkeitsstrategie (nachhaltige Verkehrsgestaltung und unternehmerische Sozialverantwortung) zusätzlich ergeben. In die Bewertungen fließen die ökologischen und sozialen Erwartungen der zahlreichen Stakeholder des DB-Konzerns, die Entwicklungen im Umfeld und die unternehmerische Ausrichtung des DB-Konzerns ein. Die Wesentlichkeit von Themen bestimmt sich aus den jeweils abgeleiteten Chancen und Risiken für das Unternehmen.

Die Daten und Fakten der Berichterstattung wurden in enger Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Fachbereichen zusammengestellt. Dabei waren für den Nachhaltigkeitsbericht 2009 national und international insgesamt über 90 Abstimmungspartner, die in ihren Bereich wiederum als Koordinatoren fungierten, in den Prozess der Berichterstellung involviert.

Berichtsgrenzen

Der Nachhaltigkeitsbericht 2009 deckt den gesamten DB-Konzern ab und umfasst grundsätzlich alle wesentlichen Beteiligungen im In- und Ausland. Im Umweltbereich wurden ergänzend zu den langjährigen, umfassenden Datenerhebungen im Schienenverkehr erstmals weltweit Daten in allen Landesgesellschaften von DB Schenker Logistics erhoben. Im Personalbereich werden detailliertere Daten und Fakten für eine vergleichende Berichterstattung vorrangig für den DB-Konzern in Deutschland erhoben, in dem mit 75 Prozent auch die überwiegende Mehrheit der DB-Beschäftigten arbeitet. Veränderungen zum letzten Bericht werden im Einzelfall im jeweiligen Kapitel erläutert.

Datenerhebung und Berechnungsmethoden

- Alle Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen korrelieren mit den Angaben im Geschäftsbericht 2008.
- Die Personaldaten werden vorrangig mit dem elektronischen Personal Management System Peoplesoft HR, das auch für die Daten im Geschäftsberichts des DB-Konzerns genutzt wird, erfasst und ausgewertet.
- Die Umweltdaten für den Standort Deutschland werden seit 1994 systematisch erhoben und stammen teils aus internen, teils aus externen Quellen. Zu den internen Quellen gehören das Energieinformationssystem EIS und das Umweltinformationssystem UIS für die Erfassung und Auswertung von Energie- und Abfalldaten, das SAP-System für die Erfassung weiterer umweltrelevanter Betriebsstoffe, das Integrierte SAP-System der Instandhaltung (SAP-ISI) und der Fachdienst Steuerung Traktion für die Anzahl und Leistung von Triebfahrzeugen, das ReisendenErfassungsSystem für die Auslastung von Zügen sowie das Anlagenkataster der DB und die Motorendatenbank. Externe Quellen, die für die Aufbereitung und Umrechnung der Daten herangezogen wurden, sind vor allem die Datenbanken und Veröffentlichungen des Verkehrsministeriums, des Umweltbundesamtes (TREMOD), des Ökoinstituts Freiburg (GEMIS), des Verbandes der Elektrizitätswirtschaft und des Bundesverbandes der Energieabnehmer. Die Berechnung der CO2- und Luftschadstoffemissionen des Schienenverkehrs beruht auf gängigen Berechnungsmethoden unter Berücksichtigung der Bahnspezifika und ist mit dem ifeu-Institut Heidelberg abgestimmt. Die im Bericht enthaltenen Emissionsdaten werden auch dem Umweltbundesamt für entsprechende Trend- und Szenarienrechnungen in TREMOD (Transport Emission Model) zur Verfügung gestellt. Die Berechnung der CO2- und Luftschadstoffemissionen im Landverkehr, in der Luft- und Seefracht, der Kontraktlogistik sowie den betrieblichen Anlagen von DB Schenker Logistics erfolgte durch das Ökoinstitut Berlin, in Übereinstimmung mit den Anforderungen der Norm ISO 14064-1. Deloitte Cert., Düsseldorf/ Deutschland hat die Methodik gemäß DIN ISO 14064-3 validiert.

Onlinebericht und weitere Informationen

Auch der zweite Nachhaltigkeitsbericht ist ausschließlich als Onlinebericht verfügbar. Alle Texte stehen zusätzlich in einer PDF-Datei zum Download für Archivierungszwecke zur Verfügung. Die Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts wurden für eine Internetdarstellung konzipiert: So sind beispielsweise weiterführende Verlinkungen ausschließlich im Internet aufgeführt, um die Aktualität über den Zeitraum von zwei Jahren bis zum nächsten Bericht gewährleisten zu können. Bei der Konzeption wurde das spezielle Leseverhalten von Internet-Nutzern berücksichtigt, die vorrangig punktuell und nicht sequentiell lesen. Die Texte wurden daher nicht-linear und in sich abgeschlossen entwickelt.

Bei der Konzeption des Nachhaltigkeitsbericht 2009 wurde ebenso wie beim Online-Auftritt des DB-Konzerns besonders auf Barrierefreiheit geachtet, damit er auch für Menschen mit eingeschränkten Fähigkeiten zugänglich ist. Das "Lesen" per Sprachausgabe wird nutzerfreundlich durch Text-Äquivalente zu Bildern und Tabellen und Tastatur-Kurzbefehle für wichtige Links ermöglicht.

Zur Vertiefung der im Nachhaltigkeitsbericht gebündelt dargestellten Informationen können weitere Konzernpublikationen wie der Geschäfts-, der Compliance- oder der Wettbewerbsbericht sowie die Corporate Governance Grundsätze genutzt werden. An den entsprechenden Stellen wird gezielt auf diese Publikationen verwiesen.

Eine Themenauswahl aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2009 ist zusätzlich im Journal "Nachhaltigkeit im DB-Konzern - Verantwortung für die Zukunft" in gedruckter Form veröffentlicht.

Das Urteil der Leser ist uns wichtig

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung des DB-Konzerns richtet sich vor allem an Spezialisten von Nichtregierungsorganisationen, Investoren und Analysten, Hochschulen, Forschungsinstitute, an die interessierte Fachöffentlichkeit und Journalisten. Darüber hinaus richtet sich dieser Bericht aber auch an die Kunden und die Mitarbeiter des DB-Konzerns.

Eine externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts wurde nicht durchgeführt. Auch wenn das DB-interne Redaktionsteam mit größter Sorgfalt gearbeitet hat, von Experten beraten wurde und alle Informationen von den fachlich zuständigen Ansprechpartnern im DB-Konzern geprüft wurden, können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden.

Hinweise und Anregungen nehmen die Ansprechpartner gerne entgegen.

6.2 GRI-Index

Der GRI-Index

Die Deutsche Bahn AG orientiert sich mit ihrem ersten Nachhaltigkeitsbericht an den internationalen Standards der UN Global Reporting Initiative (GRI).

6.2.1 Übersicht der GRI-Indikatoren im Bericht

Berichterstattung gemäß den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI)

Die Indikatoren der UN Global Reporting Initiative (GRI) werden in einem Multi-Stakeholder-Prozess abgestimmt und sind weltweit anerkannter Standard in der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der DB-Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich daran.

Die Global Reporting Initiative (GRI) wurde 1997 in Partnerschaft mit dem UN-Umweltprogramm gegründet, um einen weltweit anerkannten Leitfaden für die freiwillige Berichterstattung über ökonomische, ökologische und soziale Aktivitäten von Unternehmen zu entwickeln. Der vorliegende Bericht orientiert sich am GRI-G3-Leitfaden vom Oktober 2006 und stellt umfassend die Angaben zum Profil, zu den Managementansätzen und zu den Leistungsindikatoren dar. Den Erfüllungsgrad des GRI-G3-Leitfadens (GRI Application Level) schätzt die DB nach externer Beratung selbst mit "A" ein. Die ergänzenden branchenspezifischen Indikatoren für den Transport- und Logistiksektor (GRI Sector Supplement von 2006 bezogen auf die GRI-Indikatoren von 2002) wurden ebenfalls berücksichtigt.

Wo wird welcher Indikator beantwortet?

Aus Gründen der Praktikabilität wurden die GRI-Indikatoren im Index themenbezogen zusammenfasst. Die in der Tabelle fett gedruckten Begriffe finden Sie im Menü des Onlineberichts wieder. Im Onlinebericht sind die angegebenen Kapitel und Quellen direkt verlinkt.

Bereich	GRI-Indikatoren
Unternehmensindikatoren	
Strategie und Analyse	1.1 bis 1.2
Organisationsprofil	2.1 bis 2.10
Ökonomische Leistungsindikatoren	EC1 bis EC9
Governance, Verpflichtungen und Engagement	4.1 bis 4.17
Produktindikatoren	
Produktverantwortung	PR1 bis PR9
Transport und Logistik (Sector Supplement)	LT1 bis LT17
Gesellschaftliche Leistungsindikatoren	
Arbeitspraktiken & menschenwürdige Beschäftigung	LA1 bis LA14
Menschenrechte	HR1 bis HR9
Gesellschaft	SO1 bis SO8
Umweltindikatoren	
Ökologische Leistungsindikatoren	EN1 bis EN30
Berichtsindikatoren	
Berichtsparameter	3.1 bis 3.13

6.2.2 Unternehmensindikatoren

GRI-Index – Unternehmensindikatoren

Von der Größe der Organisation bis zu indirekten wirtschaftlichen Auswirkungen – ein Überblick über Werte, Organisation und ökonomische Leistung des Unternehmens.

Die Unternehmensindikatoren von GRI finden Sie hier mit den jeweiligen Kapiteln (oder gegebenenfalls anderen Quellen), in denen diese beantwortet werden, oder mit Kurzantworten.

Im Onlinebericht sind die angegebenen Kapitel und Quellen direkt verlinkt.

1 Strategie und Analyse

1.1 Stellungnahme des Vorstandsvorsitzenden zur Nachhaltigkeitsstrategie
→ Kapitel Vorwort

1.2 Zentrale Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen und -auswirkungen
→ Kapitel Nachhaltige Unternehmensstrategie
→ Kapitel Zukunftsfähigkeit
→ Kapitel Kundenstrategie
→ Kapitel Produktstrategie
→ Kapitel Personalstrategie
→ Kapitel Umweltstrategie
→ Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement

2 Organisationsprofil

2.1 Name des Unternehmens
→ Kapitel Berichtsprofil

2.2 Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen
→ Kapitel Unternehmensprofil
→ Kapitel Produktstrategie
→ Kapitel Grüne Produkte

2.3 Unternehmensstruktur und Geschäftsbereiche
→ Kapitel Unternehmensprofil
→ Geschäftsbericht 2008: Seite 48-49, 240 - 242 (Tochterfirmen, Akquisitionen, Joint Ventures)

2.4 Hauptsitz des Unternehmens
→ Kapitel Unternehmensprofil

2.5 Anzahl und Name der Länder mit relevanten Geschäftstätigkeiten
→ Kapitel Unternehmensprofil

2.6 Eigentümerstruktur und Rechtsform
→ Kapitel Unternehmensprofil

2.7 Bediente Märkte nach Gebiet, Branche und Kundenstruktur
→ Kapitel Unternehmensprofil
→ Kapitel Kundenstrategie
→ Kapitel Kunden im Personenverkehr
→ Kapitel Kunden im Güterverkehr
→ Kapitel Produktstrategie

2.8 Größe des Unternehmens
→ Kapitel Unternehmensprofil
→ Kapitel Mitarbeiter - Daten und Fakten
→ Geschäftsbericht 2008: Seite 148-149

2.9 Wesentliche Änderungen bei Unternehmens- und Eigentumsstruktur im Berichtszeitraum
→ Kapitel Unternehmensprofil
→ Geschäftsbericht 2008 Seite 17-19, 48-49, 160 ff.

2.10 Erhaltene Preise und Auszeichnungen
→ Kapitel Preise und Auszeichnungen

4 Governance, Verpflichtungen und Engagement

4.1 Führungsstruktur, inklusive Ausschüsse mit Verantwortung für Nachhaltigkeitsaspekte

→ Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement
→ Corporate Governance Grundsätze 2007: Seite 4-8

4.2 Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden

Nicht relevant, da Aufsichtsrat und Vorstand der Deutschen Bahn AG getrennt und voneinander unabhängig sind (dual board structure).

→ Corporate Governance Grundsätze 2007: Seite 9

4.3 Bei Organisationen ohne Aufsichtsrat: Unabhängige Mitglieder des höchsten Leitungsorgans

Nicht relevant, die Deutsche Bahn AG hat einen Aufsichtsrat (dual board structure).

→ Corporate Governance Grundsätze 2007: Seite 4, Seite 7

4.4 Mechanismen für Aktionäre und Mitarbeiter für Empfehlungen

Arbeitnehmervertreter sind Mitglieder im Aufsichtsrat.

→ Kapitel Arbeitnehmerrechte
→ Kapitel Stakeholder-Dialoge
→ Corporate Governance Grundsätze 2007: Seite 4

4.5 Verknüpfung der Vergütung des oberen Managements mit der Leistung (inklusive Nachhaltigkeitsleistung)

→ Kapitel Gehalt und Altersversorgung
→ Corporate Governance Grundsätze 2007: Seite 5-6, Seite 9-10
→ Geschäftsbericht 2008: Seite 27-29

4.6 Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten auf Vorstands- u. Aufsichtsratsebene

→ Kapitel Werte (Konzerngrundsätze Ethik)
→ Corporate Governance Grundsätze 2007: Seite 6, Seite 10

4.7 Bestimmung der Expertise von Vorstand/ Aufsichtsrat im Bereich Nachhaltigkeit

→ Corporate Governance Grundsätze 2007: Seite 5

4.8 Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodex

→ Kapitel Werte

4.9 Verfahren auf Vorstands-/ Aufsichtsratsebene zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung

→ Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement
→ Kapitel Werte (Verhaltenskodex und UN Global Compact)
→ Corporate Governance Grundsätze 2007: Seite 8, Seite 11-12

4.10 Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistung des Vorstands/Aufsichtsrats

→ Corporate Governance Grundsätze 2007: Seite 5-6, Seite 9-10

4.11 Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips

→ Kapitel Vorwort
→ Kapitel Nachhaltige Unternehmensstrategie
→ Kapitel Zukunftsfähigkeit
→ Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement
→ Corporate Governance Grundsätze 2007: Seite 4-5

4.12 Externe Vereinbarungen, Prinzipien und Initiativen zur Nachhaltigkeit

→ Kapitel Mitgliedschaften
→ Kapitel Werte

4.13 Wesentliche Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen

→ Kapitel Mitgliedschaften

4.14 Einbezogenene Stakeholdergruppen

→ Kapitel Stakeholder-Dialoge
→ Kapitel Kundenzufriedenheit
→ Kapitel Arbeitnehmerrechte
→ Corporate Governance Grundsätze 2007: Seite 3

4.15 Grundlage für die Identifizierung relevanter Stakeholder

→ Kapitel Stakeholder-Dialoge

4.16 Art und Häufigkeit der Einbeziehung von Stakeholdern

→ Kapitel Stakeholder-Dialoge
→ Corporate Governance Grundsätze 2007: Seite 3

4.17 Zentrale Anliegen der Stakeholder und Reaktionen des Unternehmens

→ Kapitel Dialog

→ Kapitel Kundenbedürfnisse (Personenverkehr)
→ Kapitel Kunden im Güterverkehr
→ Kapitel Nachhaltige Unternehmensstrategie
→ Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement
→ Kapitel Verkehrspolitik
→ Kapitel Arbeitnehmerrechte

Ökonomische Leistungsindikatoren (EC)

Managementansatz

→ Kapitel Nachhaltige Unternehmensstrategie
→ Kapitel Zukunftsfähigkeit
→ Kapitel Wirtschaftliche Entwicklung
→ Kapitel Unternehmensprofil
→ Kapitel Werte

EC1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert, einschließlich Einnahmen, Betriebskosten, Mitarbeitergehältern Spenden und anderer Investitionen in die Gemeinde, Gewinnvortrag und Zahlungen an Kapitalgeber und Behörden (Steuern)

→ Kapitel Wirtschaftliche Entwicklung
→ Kapitel Unternehmensprofil
→ Kapitel Verkehrspolitik (Steuern)
→ Geschäftsbericht 2008: Umschlagseite vorne, Seite 147 ff.

EC2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Aktivitäten der Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen

→ Kapitel Zukunftsfähigkeit
→ Kapitel Grüne Produkte
→ Kapitel Klimawandel und Infrastruktur

EC3 Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen

Für die Direktzusage aus dem „Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung“ werden Rückstellungen beim jeweiligen Unternehmen des DB Konzerns gebildet. Bei der Direktversicherung und beim Pensionsfonds handelt es sich um beitragsdefinierte Pläne, für die keine Rückstellungen zu bilden sind.

→ Kapitel Gehalt und Altersversorgung
→ Geschäftsbericht 2008: Seite 147 ff.

EC4 Bedeutende finanzielle Zusendungen der öffentlichen Hand (z.B. Subventionen)

→ Geschäftsbericht 2008: Seiten 175, 222, 250-252

EC5 Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn an wesentlichen Geschäftsstandorten

→ Kapitel Arbeitsbedingungen
→ Kapitel Gehalt und Altersversorgung

EC6 Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil der Ausgaben, der auf Zulieferer vor Ort an wesentlichen Geschäftsstandorten entfallen

→ Kapitel Nachhaltige Einkaufsstrategie
→ Kapitel Lieferanten Schiene
→ Kapitel Subunternehmer Logistik

EC7 Verfahren für die Einstellung von lokalem Personal und Anteil von lokalem Personal an den Posten für leitende Angestellte an wesentlichen Geschäftsstandorten.

→ Kapitel Personalstrategie
→ Kapitel Mitarbeiter - Daten und Fakten
→ Kapitel Internationalisierung
→ Kapitel Diversity International

EC8 Entwicklung und Auswirkungen von Investitionen in die Infrastruktur und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen, sei es in Form von kommerziellem Engagement, durch Sachleistungen oder durch pro bono-Arbeit.

→ Kapitel Nachhaltige Unternehmensstrategie
→ Kapitel Netz
→ Kapitel Fahrzeuge und Materialien
→ Kapitel Kulturelle und soziale Projekte
→ Kapitel Diversity International
→ Kapitel Hochschulabsolventen

EC9 Verständnis und Beschreibung der Art und des Umfangs wesentlicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen

→ Kapitel Nachhaltige Unternehmensstrategie
→ Kapitel Kundenstrategie

→ Kapitel Produktstrategie
→ Kapitel Grüne Produkte
→ Kapitel Beschäftigungssicherung
→ Kapitel Diversity international
→ Kapitel Nachhaltige Einkaufsstrategie
→ Kapitel Fahrzeuge und Materialien
→ Kapitel Lieferanten Schiene
→ Kapitel Subunternehmer Logistik
→ Kapitel Präsenz in der Fläche

6.2.3 Produktindikatoren

GRI-Index – Produktindikatoren

Von der Kundenzufriedenheit bis zu Programmen gegen Drogenmissbrauch – neben den Indikatoren zur Produktverantwortung finden Sie hier auch die Sector Supplements für den Bereich Logistik und Transport.

Die Produktindikatoren von GRI finden Sie hier mit den jeweiligen Kapiteln (oder gegebenenfalls anderen Quellen), in denen diese beantwortet werden, oder mit Kurzantworten.

Im Onlinebericht sind die angegebenen Kapitel und Quellen direkt verlinkt.

Produktverantwortung (PR)

Managementansatz
→ Kapitel Produktstrategie
→ Kapitel Sicherheitskultur
→ Kapitel Datenschutz Kunden
→ Kapitel Werte

PR1 Verfahren zur Verbesserung von Sicherheits- und Gesundheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen
→ Kapitel Sicherheit
→ Kapitel Innovationsmanagement

PR2 Fälle der Nichteinhaltung von Regelungen zu Produktsicherheit und Gesundheitsschutz
Es sind keine wesentlichen Vorfälle im Berichtszeitraum bekannt.

PR3 Produkte und Dienstleistungen, die gesetzlichen Informationspflichten unterliegen
Nicht relevant für die wesentlichen Dienstleistungen der DB (Verkehrsdienstleistungen).

PR4 Fälle von Nichteinhaltung von Kennzeichnungs- und Informationspflichten
Nicht relevant für die wesentlichen Dienstleistungen der DB (Verkehrsdienstleistungen).

PR5 Ermittlung der Kundenzufriedenheit und Umfrageergebnisse
→ Kapitel Kundenzufriedenheit
→ Kapitel Kunden im Güterverkehr

PR6 Programme zur Einhaltung von Gesetzen und freiwilligen Vereinbarungen in der Marketingkommunikation
Jede Werbemaßnahme der DB wird nicht nur auf deren Erfolgsaussichten, sondern auch darauf überprüft, ob ethische Standards eingehalten werden. Dabei folgt der Konzern dem "Mehr-Augen-Prinzip" und einem festen Kommunikationsmuster.

PR7 Fälle von Nichteinhaltung von Gesetzen und freiwilligen Vereinbarungen zur Marketingkommunikation
Es sind keine wesentlichen Vorfälle im Berichtszeitraum bekannt.

PR8 Beschwerden bezüglich Datenschutz
Es sind keine signifikanten Beschwerden im Berichtszeitraum bekannt.

PR9 Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Bestimmungen zur Produktverantwortung
Es sind keine wesentlichen Vorfälle im Berichtszeitraum bekannt.

GRI Logistics and Transportation Sector Supplement

Die branchenspezifischen GRI-Indikatoren für den Transport- und Logistikbereich beziehen sich auf die GRI-Richtlinien aus 2002. Die DB hat die Zuordnung für ihre Berichterstattung auf die veränderte Nummerierung der GRI-G3-Richtlinien angepasst.

EC1/L&T Brutto- und Nettoumsätze und Erläuterung zur Differenz

→ Kapitel Wirtschaftliche Entwicklung
→ Kapitel Unternehmensprofil
→ Kapitel Verkehrspolitik (Steuern)
→ Geschäftsbericht 2008: Umschlagseite vorne, Seite 147 ff.

EN3/L&T Aufschlüsselung nach stationären und mobilen Quellen

→ Kapitel Energieverbrauch

EN16/L&T Treibhausgasemissionen nach stationären und mobilen Quellen

→ Kapitel CO2 Emissionen
→ Kapitel Andere Treibhausgase
→ Environmental Report Schenker 2009: Seite 14-19

LA1/L&T Prozentsatz von Fahrern nach Vertragsart

Nicht relevant für die wesentlichen Dienstleistungen der DB im Bereich Transport und Logistik.

LA10/L&T Anzahl der Stunden für Transport-Sicherheitstrainings

→ Kapitel Gefahrguttransporte
→ Kapitel Sicherheitsmanagement
→ Kapitel Arbeitsschutzmanagement Eisenbahn

LT1 Anzahl der Schiffe

→ Kapitel Flotte

LT2 Flottenzusammensetzung

→ Kapitel Flotte

LT3 Programme zum Management von Umweltauswirkungen

→ Kapitel Klimaziele und -programm
→ Kapitel Produktstrategie
→ Kapitel Grüne Produkte
→ Kapitel Transport & Logistik
→ Kapitel Umweltbilanzen
→ Kapitel Subunternehmer Logistik
→ Kapitel Umweltstrategie

LT4 Initiativen zu erneuerbaren Energien und Energieeffizienz

→ Kapitel Grüne Produkte
→ Kapitel Umweltbilanzen
→ Kapitel Transport & Logistik
→ Kapitel Klimaziele und -programm
→ Kapitel Energieverbrauch
→ Kapitel Technische Innovationen
→ Kapitel Fahrzeuge und Materialien

LT5 Initiativen zur Kontrolle städtischer Luftverschmutzung durch Straßentransporte

→ Kapitel Luft - Schiene und Straße
→ Kapitel Transport & Logistik
→ Kapitel Innovation und Nachhaltigkeit
→ Kapitel Technische Innovationen

LT6 Programme zum Management von Verkehrsstaus

→ Kapitel Klima - Verkehrsträgervergleich

LT7 Programme zu Lärmmanagement und Lärmminderung

→ Kapitel Lärm
→ Kapitel Innovation und Nachhaltigkeit
→ Kapitel Technische Innovationen
→ Kapitel Lieferanten Schiene

LT8 Umweltauswirkungen von Infrastrukturanlagen und Grundstücken

→ Kapitel Energieverbrauch
→ Kapitel Naturschutzstrategie
→ Kapitel Klimastrategie
→ Kapitel Klimawandel Infrastruktur

LT9 Arbeits- und Erholungszeiten für mobiles Personal
→ Kapitel Arbeitsmodelle

LT10 Möglichkeiten zur privaten Kommunikation von mobilem Personal
Nicht relevant für die wesentlichen Dienstleistungen der DB im Bereich Transport und Logistik.

LT11 Programme gegen Drogenmissbrauch
→ Kapitel Drogenpolitik

LT12 Tödliche Straßenunfälle von Fahrern oder Dritten
Nicht relevant für die wesentlichen Dienstleistungen der DB im Bereich Transport und Logistik.

LT13 Fälle von Schiffsfestsetzungen
Nicht relevant, da der DB-Konzern keine Schiffe im internationalen Seeverkehr besitzt, sondern nur drei Fähren nach Wangerooge (Deutschland).

LT14 Programme für den öffentlichen Zugang zu Postdienstleistungen
Nicht relevant, da die DB keine Postdienstleistungen anbietet.

LT15 Logistik- und Transportleistungen zu humanitären Zwecken
Auch im Jahr 2008 haben sich Landesgesellschaften von DB Schenker Logistics an humanitären Aktionen beteiligt und diese mit Transporten und anderen Dienstleistungen sowie persönlichem Einsatz unterstützt.

LT16 Kriterien für die Auswahl von Personalvermittlungsdiensten
Nicht relevant für die wesentlichen Dienstleistungen der DB im Bereich Transport und Logistik.

LT17 Einkommenssicherheit und Beschäftigungskontinuität von nicht dauerhaft beschäftigten Arbeitskräften
Nicht relevant für die wesentlichen Dienstleistungen der DB im Bereich Transport und Logistik.

6.2.4 Soziale Indikatoren

GRI-Index – Gesellschaftliche Leistungsindikatoren

Vom Lieferantenscreening bezüglich Menschenrechtsaspekten bis zum Anteil der Mitarbeiter mit Tarifverträgen – ein Überblick über die soziale Performance der Deutschen Bahn.

Die sozialen Indikatoren von GRI finden Sie hier mit den jeweiligen Kapiteln (oder gegebenenfalls anderen Quellen), in denen diese beantwortet werden, oder mit Kurzantworten.

Im Onlinebericht sind die angegebenen Kapitel und Quellen direkt verlinkt.

Arbeitspraktiken & Menschenwürdige Beschäftigung (LA)

Managementansatz
→ Kapitel Personalstrategie
→ Kapitel Mitarbeiter - Ziele und Programm
→ Kapitel Arbeitsbedingungen
→ Kapitel Arbeitsschutzstrategie

LA1 Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart und Region
→ Kapitel Mitarbeiter - Daten und Fakten

LA2 Mitarbeiterfluktuation gesamt, sowie nach Alter, Geschlecht und Region
→ Kapitel Mitarbeiter - Daten und Fakten

LA3 Betriebliche Leistungen für Vollzeitkräfte
→ Kapitel Gehalt und Altersvorsorge
→ Kapitel Sozialleistungen

LA4 Anteil Mitarbeiter mit Kollektivvereinbarungen
→ Kapitel Arbeitnehmerrechte

LA5 Mitteilungsfristen bei betrieblichen Veränderungen
→ Kapitel Arbeitnehmerrechte

LA6 Anteil der Mitarbeiter, der in Arbeits- und Gesundheitsschutzausschüssen vertreten wird
→ Kapitel Gesundheit fördern
→ Kapitel Arbeitschutzmanagement Eisenbahn

LA7 Unfälle, Abwesenheitsquote und Todesfälle
→ Kapitel Gesundheit fördern
→ Kapitel Arbeitsschutz Ziele und Programm

LA8 Gesundheitliche Aufklärung und Risikokontrolle bei ernsten Krankheiten
→ Kapitel Mitarbeiter - Ziele und Programm
→ Kapitel Gesundheitsschutz
→ Kapitel Beruf und Familie

LA9 Arbeitsschutzthemen in Vereinbarungen mit Gewerkschaften
Es gibt keine förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften, die den Arbeitsschutz betreffen. Vereinbarungen zum Arbeitsschutz werden mit dem Betriebsrat getroffen. Dieser ist auch im Konzernausschuss Arbeitsschutz vertreten.

LA10 Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern
→ Kapitel Mitarbeiterqualifizierung

LA11 Programme für Wissensmanagement und lebenslanges Lernen
→ Kapitel Mitarbeiter - Ziele und Programm
→ Kapitel Demografischer Wandel
→ Kapitel Lebenslanges Lernen
→ Kapitel Wissen weitergeben

LA12 Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und Karriereplanung
→ Kapitel Mitarbeiter fördern

LA13 Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt.
→ Kapitel Mitarbeiter - Daten und Fakten
→ Kapitel Erfahrungen nutzen
→ Kapitel Gleichstellung

LA14 Verhältnis des Grundgehalts von Männern und Frauen
→ Kapitel Arbeitsbedingungen
→ Kapitel Gehalt und Altersversorgung

Menschenrechte (HR)

Managementansatz
→ Kapitel Werte
→ Kapitel Personalstrategie
→ Kapitel Arbeitsbedingungen
→ Kapitel Nachhaltige Einkaufsstrategie

HR1 Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln
→ Kapitel Nachhaltige Einkaufsstrategie
→ Kapitel Lieferanten Schiene
→ Kapitel Subunternehmer Logistik
→ Kapitel Werte

HR2 Lieferantenscreening bezüglich Menschenrechtsaspekten
→ Nachhaltige Einkaufsstrategie
→ Lieferanten Schiene
→ Kapitel Subunternehmer Logistik
→ Kapitel Werte

HR3 Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechten
→ Compliance-Schulungen

HR4 Fälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen
→ Kapitel Unternehmenskultur
→ Kapitel Vielfalt und Toleranz

HR5 Geschäftstätigkeiten mit Risiko der Verletzung der Vereinigungsfreiheit und ergriffene Maßnahmen
→ Kapitel Arbeitnehmerrechte

HR6 Geschäftstätigkeiten mit Risiko von Kinderarbeit und ergriffene Maßnahmen
→ Kapitel Werte
→ Kapitel Nachhaltige Einkaufsstrategie
→ Kapitel Lieferanten Schiene
→ Kapitel Subunternehmer Logistik

HR7 Geschäftstätigkeiten mit Risiko von Zwangsarbeit und ergriffene Maßnahmen

→ Kapitel Werte
→ Kapitel Nachhaltige Einkaufsstrategie
→ Kapitel Lieferanten Schiene
→ Kapitel Subunternehmer Logistik

HR8 In Bezug auf Menschenrechte geschultes Sicherheitspersonal

Der DB-Konzern beschäftigt Sicherheitspersonal ausschließlich in Deutschland. Dieses wird regelmäßig weitergebildet und alle Mitarbeiter von DB Sicherheit sind geschult im Umgang mit dem Thema Deeskalation.

HR9 Vorfälle der Verletzung von Ureinwohnerrechten

Es sind keine wesentlichen Vorfälle im Berichtszeitraum bekannt.

Gesellschaft (SO)

Managementansatz

→ Kapitel Nachhaltige Unternehmensstrategie
→ Kapitel Unternehmenskultur/ Vertrauen
→ Kapitel Werte
→ Kapitel Umfeldverantwortung

SO1 Programme zur Regelung von Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf örtliche Gemeinden

→ Kapitel Nachhaltige Unternehmensstrategie
→ Kapitel Fahrzeuge und Materialien
→ Kapitel Fahrweg
→ Kapitel Präsenz in der Fläche
→ Kapitel Verkehrspolitik

SO2 Auf Korruptionsrisiken untersuchte Geschäftseinheiten

→ Complianceberichtt

SO3 Zu Korruptionsprävention geschulte Mitarbeiter

→ Complianceberichtt

SO4 Bei Korruptionsvorfällen ergriffene Maßnahmen

→ Complianceberichtt

SO5 Politische Positionen und Lobbying

→ Kapitel Stakeholder-Dialoge
→ Kapitel Mitgliedschaften
→ Kapitel Verkehrspolitik

SO6 Zuwendungen an die Politik

Zuwendungen jeglicher Art an politische Parteien, deren Vertreter sowie an Kandidaten für politische Ämter sind unzulässig.

SO7 Klagen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens

Im Berichtszeitraum ist in den USA eine so genannte Sammelklage unter anderem gegen DB AG, Schenker AG und Schenker Inc. erhoben worden. Gegenstand ist der Vorwurf, an unzulässigen Absprachen über Preisbestandteile/ Zuschläge für Speditionsleistungen beteiligt gewesen zu sein. Der Ausgang des Verfahrens ist noch nicht absehbar.

SO8 Strafen für Nichteinhaltung von Gesetzen

Es sind keine wesentlichen Verstöße im Berichtszeitraum bekannt.

6.2.5 Umweltindikatoren

GRI-Index – Umweltindikatoren

Von der Gesamtwasserentnahme bis zu Treibhausgasemissionen – ein Überblick über die Umweltperformance der Deutschen Bahn.

Die Umweltindikatoren von GRI finden Sie hier mit den jeweiligen Kapiteln (oder gegebenenfalls anderen Quellen), in denen diese beantwortet werden, oder mit Kurzantworten.

Im Onlinebericht sind die angegebenen Kapitel und Quellen direkt verlinkt.

Ökologische Leistungsindikatoren (EN)

Managementansatz

→ Kapitel Umweltstrategie

→ Kapitel Umweltmanagement Konzern
→ Kapitel Umweltmanagement Geschäftsfelder

EN1 Eingesetzte Materialien

→ Kapitel Fahrzeuge und Materialien

EN2 Anteil von Recylingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz

→ Kapitel Abfälle aus Bau und Betrieb
→ Kapitel Fahrzeuge und Materialien

EN3 Direkter Energieverbrauch nach Primärenergiequellen

→ Kapitel Energieverbrauch
→ Kapitel Erneuerbare Energien

EN4 Indirekter Energieverbrauch nach Primärenergiequellen

→ Kapitel Energieverbrauch
→ Kapitel Regenerative Energien

EN5 Eingesparte Energie durch Sparmaßnahmen und Effizienzsteigerungen

→ Kapitel Energieverbrauch

EN6 Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf Basis erneuerbarer Energien basieren sowie dadurch mit erreichte Verringerungen des Energiebedarfs.

→ Kapitel Grüne Produkte
→ Kapitel Umweltbilanzen
→ Kapitel Personenverkehr
→ Kapitel Transport & Logistik
→ Kapitel Klimaziele und -programm
→ Kapitel Energieverbrauch
→ Kapitel Technische Innovationen
→ Kapitel Fahrzeuge und Materialien

EN7 Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen

→ Kapitel Energieverbrauch
→ Kapitel Regenerative Energien
→ Kapitel Subunternehmer Logistik
→ Kapitel Reisen DB-Mitarbeiter

EN8 Gesamtwasserentnahme nach Quellen

→ Kapitel Wasserverbrauch

EN9 Von der Wasserentnahme wesentlich betroffene Wasserquellen

→ Kapitel Wasserverbrauch

EN10 Anteil von an zurückgewonnenem und wiederverwendetem Wasser

→ Kapitel Wasserverbrauch

EN11 Flächen in und angrenzend an geschützte Gebiete

→ Kapitel Schutzgebiete

EN12 Auswirkungen von Aktivitäten auf Biodiversität in geschützten Gebieten

→ Kapitel Artenschutz
→ Kapitel Pflanzen an den Gleisen
→ Kapitel Naturschutzstrategie

EN13 Geschützte oder wiederhergestellte Lebensräume

→ Kapitel Schutzgebiete
→ Kapitel Artenschutz

EN14 Management der Auswirkungen auf Biodiversität

→ Kapitel Naturschutzstrategie
→ Kapitel Pflanzen an den Gleisen
→ Kapitel Artenschutz
→ Kapitel Schutzgebiete

EN15 Anzahl Arten der Roten Liste in Gebieten mit Geschäftstätigkeit

Die Deutsche Bahn führt keine zentrale Datenbank über das Vorkommen von Rote Liste Arten auf ihren Flächen. Diese werden nur im Einzelfall z.B. bei Aus- und Neubauvorhaben ermittelt und im Rahmen der durchzuführenden kompensatorischen Maßnahmen berücksichtigt.

EN16 Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen

→ Kapitel CO2 Emissionen
→ Kapitel Andere Treibhausgase

→ Environmental Report Schenker, Seite: 14-19

EN17 Sonstige relevante Treibhausgasemissionen nach Gewicht.

→ Kapitel CO2-Emissionen
→ Kapitel Andere Treibhausgase
→ Kapitel Reisen DB-Mitarbeiter
→ Environmental Report Schenker, Seite: 14-19

EN18 Initiativen zum Klimaschutz und deren Ergebnisse

→ Kapitel Klimastrategie
→ Kapitel Klimaziele und -programm
→ Kapitel Grüne Produkte

EN19 Ozonschädigende Emissionen

→ Kapitel Andere Treibhausgase

EN20 Luftschadstoffemissionen

→ Kapitel Luftreinhaltungsstrategie
→ Kapitel Luft - Schiene und Straße
→ Kapitel Stationäre Anlagen
→ Environmental Report Schenker, Seite: 21-23

EN21 Gesamte Abwassereinleitungen nach Art und Einleitungsort

→ Kapitel Wasserverbrauch
→ Kapitel Abwasser

EN22 Gesamtabfallmenge nach Art und Entsorgungsmethode

→ Kapitel Abfälle gesamt
→ Kapitel Abfälle aus Bau und Betrieb
→ Kapitel Abfälle unserer Kunden

EN23 Gesamtzahl und Volumen wesentlicher Freisetzungen

Es sind keine Transport- oder Produktionsunfälle mit signifikanten Freisetzungen im Berichtszeitraum bekannt.

EN24 Gewicht transportierter, behandelter oder zwischenstaatlich verbrachter gefährlicher Abfälle

→ Kapitel Abfälle gesamt
→ Kapitel Abfälle aus Bau und Betrieb
→ Kapitel Transport von Abfällen

EN25 Von Abwassereinleitungen betroffene Gewässer und natürliche Lebensräume

→ Kapitel Abwasser

EN26 Initiativen zur Verringerung von Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen

→ Kapitel Klimaziele und -programm
→ Kapitel Produktstrategie
→ Kapitel Grüne Produkte
→ Kapitel Transport & Logisitk
→ Kapitel Personenverkehr
→ Kapitel Umweltbilanzen
→ Kapitel Supply Chain
→ Kapitel Umweltstrategie

EN27 Anteil der verkauften Produkte mit zurückgenommenem Verpackungsmaterial

→ Kapitel Abfälle unserer Kunden

EN28 Strafen für Nichteinhaltung von Umweltvorschriften

Ordnungswidrigkeitsverfahren, in denen es um wesentliche Bußgelder ging, oder Strafverfahren wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften, die zu einer Verurteilung von Beschäftigten führten, sind im Berichtszeitraum nicht bekannt.

EN29 Umweltauswirkungen durch Transport von Produkten, Materialien und Mitarbeitern

→ Kapitel Reisen DB-Mitarbeiter

EN30 Gesamtausgaben für den Umweltschutz

Umweltschutzausgaben lassen sich im DB-Konzern nicht eindeutig von anderen Investitionen im Unternehmen trennen, insbesondere nicht, da im Rahmen eines Nachhaltigkeitsansatzes ökologische und ökonomische Ziele konsequent miteinander verbunden werden.

6.2.6 Berichtsindikatoren

GRI-Index – Berichtsindikatoren

Von den Berichtsgrenzen bis zu den Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen – ein Überblick zu den Berichtsparametern.

Die Berichtsindikatoren von GRI finden Sie hier mit den jeweiligen Kapiteln (oder gegebenenfalls anderen Quellen), in denen diese beantwortet werden, oder mit Kurzantworten.

Im Onlinebericht sind die angegebenen Kapitel und Quellen direkt verlinkt.

3 Berichtsparameter

3.1 Berichtszeitraum
→ Kapitel Berichtsprofil

3.2 Datum des letzten Berichts
→ Kapitel Berichtsprofil

3.3 Turnus der Berichterstattung
→ Kapitel Berichtsprofil

3.4 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht
→ Kapitel Ansprechpartner

3.5 Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts
→ Kapitel Berichtsprofil

3.6 Berichtsgrenzen
→ Kapitel Berichtsprofil

3.7 Einschränkungen des Berichtsumfangs und weiteres Vorgehen
→ Kapitel Berichtsprofil

3.8 Grundlage für Berichterstattung über Joint Ventures, Tochterunternehmen etc.
→ Kapitel Berichtsprofil

3.9 Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen für die verwendeten Daten
→ Kapitel Berichtsprofil

3.10 Neudarstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten
→ Kapitel Berichtsprofil

3.11 Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der Messmethoden
→ Kapitel Berichtsprofil

3.12 Tabelle mit GRI-Index
→ Kapitel GRI Index

3.13 Externe Prüfung der Aussagen
→ Kapitel Berichtsprofil

6.3 COP-Index

Die Berichterstattung zum UN Global Compact

2009 hat sich der DB-Konzern offiziell zu den zehn Prinzipien des „United Nations Global Compact" bekannt.

Der „UN Global Compact" ist eine freiwillige Wirtschaftsinitiative der Vereinten Nationen mit dem Ziel, die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Die regelmäßigen Fortschrittsberichte (Communication on Progress, COP) zum UN Global Compact werden in die Nachhaltigkeitsberichte des DB-Konzerns integriert. Diese orientieren sich an den international anerkannten Richtlinien und Standards der Global Reporting Initiative (GRI), die auch der UN Global Compact für die Berichterstattung empfiehlt. Denn die G3-Leitlinien von GRI ermöglichen es, für jedes Prinzip des Global Compact den Grad der Umsetzung und die erbrachte Leistung darzustellen.

Im Onlinebericht sind die angegebenen Kapitel direkt verlinkt.

		Ausführliche Darstellung siehe GRI-Index:	Wesentliche Kapitel:
Menschenrechte			
Prinzip 1	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und	HR 1-9, EC 5, LA 4, LA 6-9, LA 13-14, SO 5, PR 1-2, PR 8	→ Kapitel Werte → Compliance-Schulungen
Prinzip 2	sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	HR 1-9, SO 5	→ Kapitel Werte → Compliance-Schulungen
Arbeitsnormen			
Prinzip 3	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für	LA 4-5, HR 1-3, HR 5, SO 5	→ Kapitel Arbeitnehmerrechte → Kapitel Werte
Prinzip 4	die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit	HR 1-3, HR 7, SO 5	→ Kapitel Werte → Kapitel Einkaufsstrategie
Prinzip 5	die Abschaffung der Kinderarbeit und	HR 1-3, HR 6, SO 5	→ Kapitel Werte → Kapitel Einkaufsstrategie
Prinzip 6	die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.	LA 2, LA 13-14, HR 1-4, EC 7, SO 5	→ Kapitel Werte → Kapitel Arbeitsbedingungen
Umweltschutz			
Prinzip 7	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,	EC 2, EN 18, EN 26, EN 30, SO 5	→ Kapitel Unternehmensstrategie → Kapitel Zukunftsfähigkeit → Kapitel Grüne Produkte → Kapitel Umweltstrategie
Prinzip 8	Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und	EN 1-30, SO 5, PR 3-4	→ Kapitel Grüne Produkte → Kapitel Umweltbilanzen → Kapitel Klimastrategie → Kapitel Mitgliedschaften
Prinzip 9	die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.	EN 2, EN 5-7, EN 10, EN 18, EN 26-27, EN 30, SO 5	→ Kapitel Grüne Produkte → Kapitel Mitgliedschaften → Kapitel Technische Innovationen → Kapitel Subunternehmer Logistik → Kapitel Lieferanten Schiene
Korruptionsbekämpfung			
Prinzip 10	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung	SO 2-6	→ Complianceberichtt → Compliance-Auftritt im Internet

6.4 Ansprechpartner

Ansprechpartner für Fragen und Hinweise zum Bericht

Bei Fragen und Hinweisen zum Bericht finden Sie hier die entsprechenden Ansprechpartner.

Für eine Medienbetreuung wenden Sie sich bitte an die Konzernkommunikation. Anfragen zu Berichterstellung, Rankings und Ratings beantwortet das Nachhaltigkeitsmanagement des DB-Konzerns.

Die aktuellen Ansprechpartner finden Sie ausschließlich im Onlinebericht.

6.5 Impressum

Impressum

Deutsche Bahn AG

Potsdamer Platz 2

10785 Berlin

AG Berlin-Charlottenburg HRB 50000

Ust Idnr.: DE 811569869

Die Deutsche Bahn AG wird vertreten durch den Vorstand:

Dr. Rüdiger Grube (Vorsitzender), Diethelm Sack, Ulrich Weber und Stefan Garber.

Herausgeber:	Leitung:
Oliver Schumacher	Jens Küpper

Stand: Juni 2009

Redaktionsteam: Jessica Ahrens, Josefine Dogs, Birgit Reinhardt, Olaf Krohn, Daniela Kupke, Philip Baumann, MedienManufaktur Wortlaut & Söhne: Sandra Middendorf, Markus Pfeil, Carolyn Braun, Falko Müller

Deutsche Bahn AG
Potsdamer Platz 2
10785 Berlin

www.deutschebahn.com