



Nachhaltigkeitsbericht 2012

35 Mio.

Fahrten von Kindern
mit der Bahn sind jedes Jahr kostenfrei

500.000

Kunden haben 2012 das Angebot von **Call a Bike** genutzt

1,9 Mio.

Standardcontainer erreichen
mit DB Schenker Logistics über die
Weltmeere ihren Bestimmungsort

12.000.000.000.000

kWh

hat DB Netze Energie in Deutschland 2012 zur
Verfügung gestellt – so viel Energie, wie der Großraum
Berlin pro Jahr verbraucht

2,6 Mrd.

Reisende hat DB Bahn Regio
2012 befördert

5.100

300.000 Mitarbeiter

arbeiten bei der DB in mehr

als **500** Berufsfeldern

*Güterzüge fährt DB Schenker Rail täglich
durch Deutschland und Europa*

250.000 Fans

gefallen die beiden Facebook-Auftritte der DB seit dem Start im Dezember 2011

Nachhaltigkeitsbericht 2012

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	03
-----------------	-----------

01 Strategie DB2020 erfolgreich umsetzen	04
---	-----------

<i>Einklang von Ökonomie, Sozialem und Ökologie</i>	06
Die DB im Porträt	08
Chancen und Risiken im Marktumfeld	12
Konzernstrategie und Ziele neu ausrichten	14
Nachhaltigkeitsmanagement strukturell verankern	17
Stakeholderdialoge führen	18
„Die DB kann bei der Energiewende Zeichen setzen“	22

02 Profitable Marktführerschaft erreichen	24
--	-----------

Ziele und Handlungsfelder bestimmen	26
Kundenzufriedenheit erhöhen	28
In Technik und Infrastruktur investieren	30
Kundeninformation ausbauen	31
Servicequalität steigern	33
Innovationen vorantreiben	34
<i>Unbeschwert reisen mit Smartphone und Tablet-PC</i>	36
Profitables Wachstum sichern	38
Personenverkehr weiterentwickeln	40
Transport und Logistik international vernetzen	42
Infrastruktur stärken	44
Mit Dienstleistungen unterstützen	47
<i>Das Arriva-Labor sind die Straßen Europas</i>	48

03 Top-Arbeitgeber werden	50
----------------------------------	-----------

Ziele und Handlungsfelder bestimmen	52
Kulturwandel vertiefen	55
Beschäftigungsbedingungen gestalten	58
<i>Mit dem passenden Dienstplan zum Studium</i>	62
Mitarbeiter fördern	64
<i>Fördern und fordern</i>	66
Mitarbeiter gewinnen	68

04 Vorreiterrolle im Umweltschutz ausfüllen	70
--	-----------

Ziele und Handlungsfelder bestimmen	72
Klimaschutz ausbauen	74
<i>Die BahnCard wird zur Green Card</i>	78
Lärmschutz verbessern	80
„Wir brauchen die Akzeptanz der Gesellschaft“	82
Material- und Ressourceneffizienz steigern	84
Schadstoffemissionen reduzieren	86
Natur und Artenvielfalt schützen	88

05 Gesellschaft fördern	90
--------------------------------	-----------

Ziele und Handlungsfelder bestimmen	92
Kompetenzen nutzen	92
<i>Fünf Kilometer gegen den Strom</i>	96
<i>Neue Wege beim gesellschaftlichen Engagement</i>	98
Sponsoring gestalten	100

06 Integrität wahren	102
-----------------------------	------------

Ziele und Handlungsfelder bestimmen	104
Corporate Governance erfüllen	105
Datenschutz erweitern	105
Compliance fest verankern	107
<i>Integre Partner, integre Geschäfte</i>	110
Beschaffungsprozesse weiterentwickeln	112

07 Zahlen, Daten, Fakten	114
---------------------------------	------------

Über diesen Bericht	116
Kennzahlen und weitere Indikatoren	117
Auszeichnungen	133
Mitgliedschaften	134
UN Global Compact Fortschrittsmitteilung	135
GRI-Index	136
GRI-Statement	143
Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung	144
Glossar	145

Kontakt	147
----------------	------------

Impressum	148
------------------	------------

Liebe Leserinnen und Leser,

im Jahr 2012 hat die Deutsche Bahn das beste Ergebnis in ihrer Unternehmensgeschichte erzielt. Zudem schlug im März 2012 die Geburtsstunde der Strategie DB2020, um diesen Unternehmenserfolg nachhaltig aufrechtzuerhalten – und dabei gesellschaftliche Akzeptanz zu gewährleisten. Die Kernaussage: Nur im Einklang von ökonomischen, sozialen und ökologischen Zielen werden wir es schaffen, unseren Konzern bis zum Jahr 2020 zum weltweit führenden Mobilitäts- und Logistikunternehmen zu machen.

Mit der neuen Ausrichtung begegnen wir aktiv den vielfältigen Herausforderungen und Chancen unserer Zeit. So lassen zunehmend volatile Märkte wirtschaftliche Entwicklungstrends immer schwerer voraussehen. Zudem suchen unsere Kunden intelligente und einfache Lösungen in einer immer komplexeren Welt. Der demografische Wandel wiederum bringt es mit sich, dass in vielen unserer Kernmärkte qualifizierte Arbeitskräfte knapp werden. Und schließlich gewinnen Klimawandel und Ressourcenverknappung weiter an Bedeutung.


Als profitabler Marktführer wollen wir unseren Kunden erstklassige Mobilitäts- und Logistikdienstleistungen anbieten. Das heißt für uns mehr als Wachstum und Effizienz, nämlich herausragender Service, Top-Qualität und intelligente Lösungen. Und weil wir für dieses Ziel engagierte und begeisterte Mitarbeiter brauchen, wollen wir unseren Beschäftigten gute und zukunftssichere Arbeitsplätze bieten, und dies, wenn möglich, ein Berufsleben lang. Denn mit der Strategie DB2020 haben wir uns zum Ziel gesetzt, unter die zehn Top-Arbeitgeber Deutschlands zu kommen und auch international unsere Position auszubauen. Gleichzeitig sichert nur eine intakte Umwelt eine zukunftsfähige Gesellschaft. Wir haben uns deshalb Umweltfreundlichkeit zum Grundsatz gemacht und werden unseren Weg zum Umwelt-Vorreiter weiter konsequent verfolgen.

Auf den folgenden Seiten haben wir dokumentiert, was wir bereits erreicht haben. Einige Beispiele: Bis 2012 haben wir unsere weltweiten spezifischen CO₂-Emissionen um 12,3 Prozent im Vergleich zu 2006 reduziert. Die Mitarbeiterbefragung 2012 in über 40 Ländern war die erste weltweite in der Geschichte der DB. 61 Prozent der Mitarbeiter meldeten sich zu Wort. Die Anregungen und die Kritik nehmen wir sehr ernst und führen einen sehr intensiven Folgeprozess auf allen Ebenen des Konzerns durch. Dass wir den zahlreichen Stakeholdern – von der Politik über die Verbände und Kunden bis zu den Industriepartnern und Investoren – eine große Bedeutung beimessen, dokumentiert die im Berichtszeitraum ausgesprochene Einladung zum ersten DB Nachhaltigkeitstag, den wir 2013 als Dialogveranstaltung fortsetzen werden.

Als Mitglied im UN Global Compact verpflichten wir uns dazu, die zehn Prinzipien als Leitschnur unseres Handelns einzuhalten und regelmäßig über unsere Fortschritte zu berichten. Dabei wird unsere Berichterstattung künftig nicht mehr getrennt in Form eines Geschäfts- und eines Nachhaltigkeitsberichts erfolgen. Bereits über das Geschäftsjahr 2014 wollen wir integriert berichten.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Der Konzernvorstand der DB



Dr. Rüdiger Grube



Dr. Richard Lutz



Gerd Becht



Dr. Karl-Friedrich Rausch



Ulrich Weber



Dr. Volker Kefer



Ulrich Homburg



Berlin, DB-Konzernzentrale: Dr. Rüdiger Grube, Vorstandsvorsitzender, und Dr. Karl-Friedrich Rausch, Vorstand Transport und Logistik und zugleich Chief Sustainability Officer der Deutschen Bahn



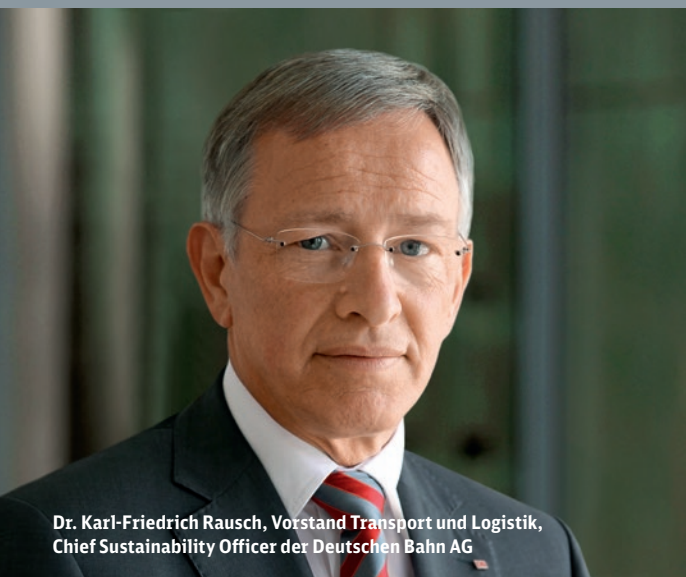
01

Strategie DB2020 erfolgreich umsetzen

Die DB will nachhaltig erfolgreich sein. Daher wurde die Strategie DB2020 initiiert. Bis 2020 will die DB profitabler Marktführer, Top-Arbeitgeber und Umwelt-Vorreiter werden. Ökonomische, soziale und ökologische Aktivitäten sollen dabei in Einklang gebracht werden.

Einklang von Ökonomie, Sozialem und Ökologie

Getrieben von der Erkenntnis, dass nur nachhaltiges Wirtschaften langfristigen Erfolg sichert, hat die DB im Jahr 2012 ihre Konzernstrategie neu ausgerichtet: Mit der Strategie DB2020 will sie Ökonomie, Soziales und Ökologie in Einklang bringen. Der Vorstandsvorsitzende Dr. Rüdiger Grube und der Chief Sustainability Officer (CSO) Dr. Karl-Friedrich Rausch erläutern die Entstehungsgeschichte der Strategie DB2020.



Dr. Karl-Friedrich Rausch, Vorstand Transport und Logistik, Chief Sustainability Officer der Deutschen Bahn AG

Dr. Rüdiger Grube:

Nach dem Vorstandswechsel 2009 waren viele Mitarbeiter verunsichert. Bis dahin gab es auf die Frage nach einer Unternehmensstrategie die Antwort „Börsengang“. Nach Absage des Börsengangs und mitten in der Wirtschaftskrise brauchte es neue Antworten. Der Wunsch nach Orientierung war riesengroß. Die Antwort konnte nicht allein in der Kapitalmarktfähigkeit bestehen. Wir brauchten ein Zielbild, mit dem sich jeder identifizieren konnte, und natürlich eine umfassende Strategie, wie dieses zu erreichen sei. Wir haben also den Mitarbeitern zunächst einmal gut zugehört.

Dr. Karl-Friedrich Rausch:

Parallel rollten zentrale Herausforderungen wie die Ressourcenverknappung oder der demografische Wandel auf uns zu. Als Unternehmen, das seit 1994 unter erheblichem Sanierungsdruck stand, geht es für uns jetzt in die andere Richtung: Wir benötigen nun pro Jahr

Tausende neue Mitarbeiter, auch weil viele erfahrene Leute die DB aus Altersgründen verlassen. Insbesondere wegen der angespannten werdenden Lage am Arbeitsmarkt müssen wir kräftig an unserem Image arbeiten.

Dr. Grube:

Auch das Thema Ökologie wird immer wichtiger – für unsere nachfolgenden Generationen, unsere Kunden, unsere Mitarbeiter, unser Unternehmen. Am Ende geht es in Summe um nichts weniger als eine neue, nachhaltige Strategie: Nur mit zufriedenen Mitarbeitern können wir Kunden begeistern und Geld verdienen. Dabei dürfen wir nicht auf Kosten unserer Umwelt handeln. Und ein Unternehmen wie die DB muss gesellschaftlich anerkannt sein. So standen bald die drei Dimensionen Ökonomie, Soziales und Ökologie im Raum. Ein Diskussionsprozess begann, in dem vor allem um deren Rangfolge gerungen wurde.

Dr. Rausch:

Der Auftakt gelang bei einem Vorstandsfrühstück in München. Dort wurde der Begriff „Einklang“ der drei Dimensionen konsensfähig. Bis dahin gab es durchaus widerstreitende Meinungen. Z. B. jene, dass die Ökonomie an der oberen Spitze eines Dreiecks stehen müsse, denn ohne unternehmerischen Erfolg geht schließlich gar nichts. Andere hielten dagegen, Gewinne könne man nur mit motivierten Mitarbeitern erreichen und wenn wir die ökologischen Herausforderungen berücksichtigen. Die Lösung: Die drei Ziele stehen gleichberechtigt nebeneinander. Nur so kann das Prinzip der Nachhaltigkeit umgesetzt werden.

Dr. Grube:

Quasi zwangsläufig haben wir dabei gelernt, dass es auf ein neues Denken in Bezug auf Strategie und Führung ankommt: Strategie ohne Führung ist wirkungslos, Führung ohne Strategie ist ziellos. Wir müssen die Mitarbeiter individuell abholen, motivieren und inspirieren. Alle sollen wissen, wohin die Reise geht. Und: Sie müssen auch die Möglichkeit haben, sich einzubringen. Nur dann wird die Strategie im ganzen Unternehmen getragen. Und eine mehrdimensionale Strategie wie die Strategie DB2020 kann nur so umgesetzt werden.

Dr. Rausch:

Deshalb haben wir in der ersten Hälfte 2012 sehr intensiv diskutiert. Zunächst im Vorstand und dann sukzessive mit den Führungskräften und den Mitarbeitern. So ist unsere Strategie DB2020 entstanden. Und es ging noch weiter. Wir haben sie auf unserem ersten DB Nachhaltigkeitstag mit all unseren Stakeholdern von Fahrgast- und Umweltverbänden über Mitarbeitervertreter bis hin zu Finanzanalysten diskutiert, auf den Prüfstand gestellt und sehr positive Resonanz bekommen.

Dr. Grube:

Mittlerweile hat jedes Geschäftsfeld sein weiteres Vorgehen entwickelt, das wiederum auf die Konzernstrategie einzahlt. Unser ambitioniertes, in allen Geschäftsfeldern und damit international gültiges Zielsystem bildet den Rahmen für Entscheidungen im Einklang der drei Nachhaltigkeitsdimensionen. Das Zielsystem mit seinen zwölf Zielen ist Teil unserer Mittelfristplanung und wird künftig Basis für die Steuerung sein.



Dr. Rüdiger Grube,
Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bahn AG

Dr. Rausch:

Wir haben schon viel erreicht. Wir haben im Jahr 2012 8 Milliarden Euro, davon 3,5 Milliarden Euro Eigenmittel, in neue Fahrzeuge, die Qualität unserer Netzwerke und die Schieneninfrastruktur investiert. Wir haben die umfangreichste Mitarbeiterbefragung in der Geschichte des Unternehmens durchgeführt und mit unserer Arbeitgeberkampagne „Kein Job wie jeder andere“ bereits erfolgreich neue Mitarbeiter an Bord geholt. Und mit dem grünen Fernverkehr konnten wir einen weiteren wichtigen Meilenstein setzen.

Dr. Grube:

Praktisch alles, was wir tun, prüfen wir auf Vereinbarkeit mit den drei Dimensionen der Strategie DB2020. Letztlich soll jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter eigene Antworten auf die Frage formulieren: Welchen Beitrag kann ich leisten? Da haben wir noch ein großes Stück Weg zu gehen, bis wir unsere Ziele umgesetzt haben. Und wir brauchen einen Kulturwandel. Aber der Anfang ist gemacht. Ich spüre, dass unsere Strategie DB2020 breite Akzeptanz im Unternehmen findet. Sie wird uns helfen, den vielfältigen Herausforderungen zu begegnen.

Die DB im Porträt ✓

Der DB-Konzern ist ein internationaler Anbieter von Mobilitäts- und Logistikdienstleistungen und agiert weltweit in über 130 Ländern. 300.000 Mitarbeiter sind bei der DB beschäftigt, ein Drittel davon im Ausland. Bereits heute nimmt die DB Spitzenpositionen in Europa und der Welt ein. Im Jahr 2020 will sie das weltweit führende Mobilitäts- und Logistikunternehmen sein.



Die DB gestaltet und betreibt die Verkehrsnetzwerke der Zukunft

Durch den integrierten Betrieb von Verkehr und Infrastruktur sowie der ökonomisch und ökologisch intelligenten Verknüpfung aller Verkehrsträger bewegt die DB Menschen und Güter.

Im Personenverkehr befördert der Konzern europaweit über 10 Millionen Personen pro Tag in Zügen und Bussen. Im Bereich Transport und Logistik werden im europäischen Netzwerk pro Jahr rund 400 Millionen Tonnen Güter auf der Schiene und rund 95 Millionen Sendungen auf der Straße transportiert. In den weltweiten Netzwerken werden über 1,1 Millionen Tonnen Luftfracht und über 1,9 Millionen Twenty-foot Equivalent Unit (TEU) Seefracht abgewickelt. In Deutschland betreibt die DB das mit 34.000 Kilometern längste Schienennetz Europas. Darüber hinaus ist die DB der fünftgrößte Energieversorger Deutschlands.

Im Geschäftsjahr 2012 lag der Umsatz des Unternehmens bei 39,3 Milliarden Euro und das operative Ergebnis (EBIT) bei 2,7 Milliarden Euro.

Die DB ist seit ihrer Gründung 1994 eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Sie verfügt dementsprechend über eine duale Führungs- und Kontrollstruktur mit Vorstand und Aufsichtsrat. Alleinigere Eigentümer ist der Bund.

Das Geschäftsportfolio des DB-Konzerns umfasst neun Geschäftsfelder. Diese sind mit einer Ausnahme den drei operativen Ressorts Personenverkehr, Transport und Logistik sowie Infrastruktur zugeordnet und werden integriert geführt. Das Geschäftsfeld DB Dienstleistungen ist direkt dem Vorstandsressort Technik, Systemverbund und Dienstleistungen unterstellt. Vervollständigt wird die Struktur durch zentrale Gruppen- und Servicefunktionen. Deren Leistungen werden von der DB AG beziehungsweise der DB Mobility Logistics AG (DB ML AG) erbracht. Dabei werden zugleich die Entflechtungsvorgaben des europäischen und des nationalen Rechts erfüllt. So sind die Infrastrukturunternehmen gesonderte Gesellschaften mit separaten Bilanzen, Gewinn- und Verlustrechnungen und eigenen Buchungssystemen. Zudem besteht eine sogenannte

funktionale Entflechtung, die unabhängige Entscheidungen der DB Netz AG zum Infrastrukturzugang und zu den Entgelten gewährleistet.

Auch heute stellt die Eisenbahn in Deutschland einen Schwerpunkt der Geschäftsaktivitäten dar. Jedoch hat die DB das Geschäftsportfolio insbesondere seit dem Jahr 2000 sukzessive erweitert. Die europaweiten Geschäftsaktivitäten im Personenverkehr umfassen heute neben Busverkehren auch intelligente Vernetzungen mit anderen Verkehrsträgern. Im Bereich Transport und Logistik ist das Geschäft frühzeitig international ausgerichtet worden und schließt alle Verkehrsträger ein – Schienengüterverkehr und Landverkehr sind dabei europäisch ausgerichtet, See- und Luftfracht sowie Kontraktlogistik weltweit.

Die Ressorts und Geschäftsfelder der DB im Überblick

Ressort Personenverkehr:

Im Personenverkehr fasst die DB ihre Angebote in Deutschland und im grenzüberschreitenden Schienenpersonenfernverkehr unter der Marke DB Bahn zusammen. Alle Regionalverkehrsaktivitäten außerhalb Deutschlands werden seit 2011 im Geschäftsfeld DB Arriva gebündelt. Im Ressort Personenverkehr werden die folgenden drei Geschäftsfelder geführt:

■ DB Bahn Fernverkehr

Das Geschäftsfeld DB Bahn Fernverkehr bietet Fernverkehrsleistungen auf der Schiene in Deutschland und im grenzüberschreitenden Verkehr in die Nachbarländer an. Dieses Angebot wird ergänzt durch Autoreise- und Nachtzugverkehre von DB AutoZug sowie durch Fernbusverbindungen.

■ DB Bahn Regio

Das Geschäftsfeld DB Bahn Regio bietet über ein weitverzweigtes Regionalverkehrsnetz Anschlüsse in Ballungsräumen und in der Fläche. DB Bahn Regio ist innerhalb des Personenverkehrs das größte Geschäftsfeld und damit ein wichtiger Umsatzträger im DB-Konzern. Zum Angebot gehören auch nationale und internationale Busverbindungen sowie Verkehrsleistungen im öffentlichen Straßenpersonenverkehr.

■ DB Arriva

DB Arriva ist die europäische Wachstumsplattform der DB im Personenverkehr. Sie ist in zwölf europäischen Ländern aktiv. Das Geschäft von DB Arriva gliedert sich in drei Sparten: UK Bus, UK Trains und Mainland Europe (Schienen- und Busverkehre).

Ressort Transport und Logistik:

Unter der Marke DB Schenker hat sich die DB als einer der weltweit führenden Transport- und Logistikdienstleister positioniert. Dabei verfügt sie über dichte Netzwerke im europäischen Schienengüter- und Landverkehr, in der weltweiten Luft- und Seefracht sowie über industriespezifisches Know-how in der weltweiten Kontraktlogistik. Im Ressort Transport und Logistik werden die folgenden beiden Geschäftsfelder geführt:

■ DB Schenker Rail

DB Schenker Rail ist die einzige Gütereisenbahn in Europa, die eine europaweite Präsenz aufweisen kann. Sie wird unterstützt von einem eigenen europäischen Produktionsnetzwerk, das in den zurückliegenden Jahren konsequent weiterentwickelt wurde. Die grenzüberschreitenden Transporte werden darin effizient, kundenorientiert und umweltfreundlich durchgeführt.

■ DB Schenker Logistics

Die drei Geschäftseinheiten von DB Schenker Logistics bieten europäischen Landverkehr, weltweite Luft- und Seefracht sowie umfassende logistische Lösungen und globales Supply-Chain-Management aus einer Hand. DB Schenker Logistics hat zusätzlich eine starke Marktposition in den Bereichen Automotive, Hightech und Konsumgüter sowie Messespedition, Spezialverkehre und Dienstleistungen für große Sportveranstaltungen inne.

Ressort Infrastruktur:

Im Bereich Infrastruktur hat die DB ihr Produktportfolio unter der Marke DB Netze gebündelt. Die zugehörigen Geschäftsfelder bilden die Basis für einen sicheren, zuverlässigen, leistungsfähigen und effizienten Eisenbahnverkehr in Deutschland. Im Ressort Infrastruktur werden die folgenden drei Geschäftsfelder geführt:

■ DB Netze Fahrweg

DB Netze Fahrweg stellt den Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) in Deutschland Trassen, Anlagen sowie Fahrpläne zur Verfügung. Sie führt den Betrieb auf dem 34.000 Kilometer langen Schienennetz. DB Netze Fahrweg ist außerdem für die Instandhaltung und Instandsetzung vorhandener Anlagen sowie den Neu- und Ausbau von Strecken verantwortlich. Unter dem Dach von DB Netze Fahrweg ist die Schieneninfrastrukturkompetenz der DB zusammengefasst. Zum Geschäftsfeld DB Netze Fahrweg gehören die DB Netz AG, die DUSSE GmbH, die DB Fahrwegdienste GmbH und die DB RegioNetz Infrastruktur GmbH.

■ DB Netze Personenbahnhöfe

DB Netze Personenbahnhöfe ist heute mit rund 5.400 Bahnhöfen der größte Betreiber von Eisenbahnstationen in Europa. Durch seine flächendeckende Präsenz sichert das Geschäftsfeld täglich für über sieben Millionen Reisende in Deutschland den Zugang zum System Bahn.

■ DB Netze Energie

Das Geschäftsfeld DB Netze Energie stellt die Energie für den Betrieb der Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Verfügung. DB Netze Energie strebt dabei nach höchster Verfügbarkeit sowie nachhaltiger Energiebeschaffung. Über eine leistungsfähige Infrastruktur bietet das Geschäftsfeld auch weiteren Geschäftskunden Strom, Diesel, Gas, Wärme sowie innovative Energiedienstleistungen an.






Geschäftsfeld DB Dienstleistungen

Das Geschäftsfeld DB Dienstleistungen erbringt primär für Gesellschaften des DB-Konzerns Dienstleistungen in den Bereichen Fahrzeuginstandhaltung, Informationstechnologie, Kommunikationstechnik, Facility-Management, Sicherheitsdienstleistungen und Fuhrparkmanagement.

Holdingstruktur

Seit der 2008 erfolgten Umstrukturierung führt die DB AG die Geschäftsfelder DB Netze Fahrweg, DB Netze Personenbahnhöfe und DB Netze Energie direkt. Die übrigen sechs Geschäftsfelder sind unter der Führung der 100-prozentigen Tochtergesellschaft DB

Geschäftsfelder der DB

DB BAHN	DB SCHENKER	DB NETZE
		
Personenverkehr Mobilität für Menschen – national und europaweit <ul style="list-style-type: none"> ■ DB Bahn Fernverkehr Schienenpersonenfernverkehr¹ ■ DB Bahn Regio Deutscher Personennahverkehr ■ DB Arriva Europäischer Personennahverkehr² 	Transport und Logistik Intelligente Logistikleistungen zu Lande, zu Wasser und in der Luft <ul style="list-style-type: none"> ■ DB Schenker Rail Europäischer Schienengüterverkehr ■ DB Schenker Logistics Globale Logistikdienstleistungen 	Infrastruktur Effiziente und zukunftsfähige Bahninfrastruktur in Deutschland <ul style="list-style-type: none"> ■ DB Netze Fahrweg Schieneninfrastruktur ■ DB Netze Personenbahnhöfe Verkehrsstationen ■ DB Netze Energie Bahnstrom
DB Dienstleistungen Dienstleistungsverbund		

¹⁾ In Deutschland sowie grenzüberschreitender Verkehr

²⁾ In Großbritannien auch Schienenfernverkehr durch Arriva-Tochter CrossCountry











Mobility Logistics AG (DB ML AG) gebündelt. DB AG und DB ML AG haben im DB-Konzern jeweils die Funktion einer konzernleitenden Management-Holding.

Führende Marktpositionen in Europa und der Welt

Mit der Verzahnung der Ressorts Personenverkehr, Transport und Logistik sowie Infrastruktur verfügt der DB-Konzern über ein effektives Geschäftsmodell. Die DB kann somit Leistungen aus einer Hand anbieten und ist mit ihren nationalen und internationalen Dienstleistungen in allen Segmenten des Verkehrsmarkts erfolgreich tätig. Dabei nimmt der Konzern jeweils führende Marktpositionen ein. Das Unternehmen agiert weltweit und ist in mehr als 130 Ländern mit über 2.000 Standorten vertreten. Im Jahr 2020 will die DB das weltweit führende Mobilitäts- und Logistikunternehmen sein.

In Europa ist der DB-Konzern die Nr. 2 im Schienenpersonennahverkehr, im Schienenpersonenfernverkehr sowie im Busverkehr. Bei der Schieneninfrastruktur und beim Betrieb von Bahnhöfen in Europa steht die DB ebenso auf Platz 1 wie im europäischen Schienengüterverkehr und im europäischen Landverkehr. Weltweit ist sie in der Luftfracht auf Platz 2, die Nr. 3 in der globalen Seefracht und die Nr. 5 in der Kontraktlogistik. Ihre Marktpositionen will die DB weiter ausbauen.

Führende Marktpositionen in Europa und der Welt

DB BAHN	DB SCHENKER	DB NETZE
<p>Nr. 2  Schienenpersonenfernverkehr</p> <p>Nr. 2  Schienenpersonennahverkehr</p> <p>Nr. 2  Busverkehr</p>	<p>Nr. 1  Schienengüterverkehr</p> <p>Nr. 1  Landverkehr</p> <p>Nr. 2  Luftfracht</p> <p>Nr. 3  Seefracht</p> <p>Nr. 5  Kontraktlogistik</p>	<p>Nr. 1  Schieneninfrastruktur</p> <p>Nr. 1  Betrieb von Bahnhöfen</p>

Unternehmenserfolg basiert auf vier Faktoren

Zur positiven Entwicklung der DB tragen vier Erfolgsfaktoren maßgeblich bei:

1. Unternehmerische Ausrichtung

Im Zuge der Bahnreform hat sich die DB konsequent als Wirtschaftsunternehmen ausgerichtet. Dies beinhaltet im Wesentlichen den Aufbau einer modernen und effizienten Organisation sowie die Verankerung einer wertorientierten Unternehmensführung mit dem Ziel der Kapitalmarktfähigkeit. Die klare Trennung von staatlicher und unternehmerischer Verantwortung hat maßgeblich auch zum verkehrs- und haushaltspolitischen Erfolg der deutschen Bahnreform beigetragen.

2. Integrierter Konzern

Als Systemintegrator in Deutschland optimiert die DB das gesamte Rad-Schiene-System und erfüllt gleichzeitig eine wichtige technologische Treiberfunktion. Durch den Konzernverbund werden Synergien realisiert und die Infrastruktur konsequent auf Effizienz, Marktorientierung und Wirtschaftlichkeit ausgerichtet. Eine im internationalen Maßstab weit entwickelte und strenge Regulierung stellt neben den konzerninternen Verhaltensregeln die Wettbewerbsneutralität der Schieneninfrastruktur sicher. Damit profitieren alle Eisenbahnverkehrsunternehmen in Deutschland von den Vorteilen der integrierten Struktur.

3. Internationale Aufstellung

Mit der Fokussierung auf Europa im Personenverkehr sowie der europa- bzw. weltweiten Ausrichtung im Bereich Transport und Logistik ist die DB erfolgreich positioniert. Damit trägt sie dem Bedürfnis der Kunden nach grenzüberschreitenden Angeboten Rechnung und kann gleichzeitig Wachstumschancen nutzen. Gerade im Netzwerkgeschäft sind Größenvorteile von hoher Bedeutung.

4. Verkehrsträgerübergreifende Lösungen

Die DB bietet ihren Kunden aus einer Hand Mobilitäts- und Logistiklösungen von Tür zu Tür. Hierzu zählt die ökonomisch und ökologisch intelligente Verknüpfung unterschiedlicher Verkehrsträger. Im Bereich Transport und Logistik spielt die Erbringung von zusätzlichen Dienstleistungen eine wichtige Rolle.

Chancen und Risiken im Marktumfeld ✓

Das Geschäftsumfeld der DB befindet sich im stetigen Wandel. Ein Wandel, auf den sich die DB einstellen muss – und den sie im Sinne ihrer nachhaltigen Strategie aktiv mitgestalten kann. Künftig wird die DB noch stärker als bisher mit einer hohen Anzahl miteinander vernetzter Trends sowie Veränderungen im regulatorischen Umfeld konfrontiert sein. Diese sind wesentliche Rahmenbedingungen für das zukünftige Geschäft und den nachhaltigen Unternehmenserfolg des DB-Konzerns.

Wirtschaftswachstum mit zunehmend regionalen Warenströmen

Die Globalisierung gehört zu den zentralen Trends auf den Weltmärkten, in denen die DB vor allem mit DB Schenker aktiv ist. Aufgrund der internationalen Arbeitsteilung bleiben globale Warenströme weiterhin wichtig. Gleichzeitig verändert sich aber die Struktur der aufstrebenden Schwellenländer mit der Entwicklung ihrer Binnenmärkte. Zukünftig werden die Warenströme innerhalb dieser Regionen deutlich an Bedeutung gewinnen. Für die DB bedeutet die starke Nachfrage nach regional gehandelten Gütern die Herausforderung, weltweit maßgeschneiderte Logistiklösungen anzubieten.

Auch der europäische Binnenmarkt wächst noch stärker zusammen. Durch die weitere Liberalisierung der europäischen Verkehrsmärkte öffnen sich für die DB neue Märkte. Gleichzeitig verstärkt sich damit auch der Wettbewerb im deutschen Heimatmarkt der DB. Die stetige Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen wird ein entscheidender Erfolgsfaktor in den liberalisierten Mobilitäts- und Logistikmärkten der Zukunft.

Eine weitere Herausforderung liegt in der Unsicherheit der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung. Die aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrisen bergen dabei das Risiko einer langfristig erhöhten Volatilität der Weltwirtschaft. Für die DB als global aufgestellten Mobilitäts- und Logistikdienstleister spielt die Flexibilität, auf Veränderungen der wirtschaftlichen Entwicklung reagieren zu können, eine zentrale Rolle.

Klimaveränderung und Ressourcenverknappung

Der zunehmende wirtschaftliche Wohlstand bedeutet immer noch für viele Gesellschaften einen Gewinn an Lebensqualität. Künftig treten aber noch viel stärker die negativen ökologischen Auswirkungen dieser Entwicklung in den Vordergrund. Denn: Wirtschaftlicher Wohlstand basiert immer noch überwiegend auf dem Verbrauch von Öl und anderen, nicht erneuerbaren Rohstoffen für die Herstellung und den Transport von Gütern. Damit werden einerseits die natürlichen Ölvorräte und andere Ressourcen zunehmend knapper. Andererseits schädigt die Nutzung fossiler Energieträger das Klima durch das Freisetzen von CO₂.



Luftfracht-Hub von DB Schenker in Frankfurt am Main

Künftig wird es zu einer kontinuierlich sinkenden gesellschaftlichen und kundenseitigen Akzeptanz für Geschäftsmodelle kommen, die nicht ihren Beitrag zur Minderung des Klimawandels erfüllen. Die DB nimmt den Klimawandel sehr ernst. Mit der Erhöhung der Energieeffizienz aller Verkehrsmittel, der Verlagerung von Verkehren auf die umweltfreundliche Schiene und der Verknüpfung klimaschonender Verkehrsmittel arbeitet die DB kontinuierlich daran, einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Durch ihre Vorreiterrolle im Bereich grüner Produkte setzt die DB Standards für klimafreundliche Mobilität und Logistik.

Digitales Leben und intelligente Einfachheit

Das Smartphone und das mobile Internet sind die wesentlichen Innovationen der letzten Jahre. Sie erfüllen den Wunsch vieler Menschen nach intelligenter Einfachheit: Die Menschen möchten ihre vielfältigen Lebensstile und Bedürfnisse mühelos verwirklichen – Produkte und Dienstleistungen sollen den Wunsch nach Einfachheit unterstützen anstatt ihn zu verkomplizieren. Eine Vielzahl von neuen Geschäftsideen ist erst durch diese technologischen Grundlagen entstanden, die auch die Mobilität von morgen prägen werden. Mobilität wird durch diese technologischen Entwicklungen einfacher, weil die Suche und Vernetzung von Verkehrsmitteln, die Buchung und Bezahlung und die intelligente Organisation von Alternativrouten jeweils in Echtzeit möglich werden. Diese intelligent einfachen Technologien werden eine noch stärkere Rolle im Lebensalltag der Menschen spielen.

Eine Kundengruppe, die immer schon entscheidende Trends gesetzt und beschleunigt hat, sind junge Menschen. Bei ihnen ist der Wunsch nach einfachen Lösungen bereits ein entscheidendes Prinzip für die Verkehrsmittelwahl. Die jetzige Generation junger Menschen unter 30 Jahren unterscheidet sich durch ihre pragmatische Einstellung zur Mobilität von vorhergehenden Generationen: Ein eigenes Auto wird heute nicht mehr als Sinnbild für Freiheit wahrgenommen. Stattdessen vernetzt diese Generation unkompliziert verschiedene Verkehrsträger, ohne sich mit einem eigenen Auto zu belasten. Der Mobilitätstrend der Zukunft weist in Richtung vernetzte Mobilität – auch weit über die Gruppe der jungen Menschen hinaus. Der Anbieter, der durch intelligent einfache Vernetzung von Mobilitätsangeboten überzeugt, wird den Mobilitätsmarkt der Zukunft maßgeblich mitgestalten.



... und langfristige Perspektiven.

Demografischer Wandel und Wettstreit um Talente

Der demografische Wandel und der daraus resultierende Wettstreit um Talente sind zwei wichtige Veränderungen im gesellschaftlichen Umfeld der DB: In vielen Weltregionen, vor allem aber in den europäischen Heimatmärkten der DB, altern die Gesellschaften. Neben der Herausforderung, zukunftsfähige Mobilitäts- und Logistiklösungen für alternde Gesellschaften bereitzustellen, sind vor allem die Auswirkungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt relevant. Die DB steht mit vielen anderen Arbeitgebern in einem immer intensiveren Wettstreit um die geeignetsten Talente – angefangen von den Schul- und Hochschulabgängern bis hin zu Menschen mit langjähriger Berufserfahrung. Um in den nächsten Jahren den Bedarf an neuen Mitarbeitern zu decken, wird die DB einen Schwerpunkt auf das Recruiting legen. Da die Ansprüche der Menschen an ihr Leben gestiegen sind und die Leistungsgesellschaft viel von ihnen verlangt, ist das maßvolle Ausbalancieren von Familie, Freizeit und Beruf schwieriger geworden. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gilt es, hierauf Antworten zu finden, um die Zufriedenheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter in den verschiedenen Lebens- und Arbeitsphasen zu gewährleisten.



Die DB bietet vielfältige Einstiegschancen...

Regulatorischer Rahmen

Der DB-Konzern bewegt sich als Eigentümer und größter Nutzer der Schieneninfrastruktur in Deutschland in einem streng regulierten Umfeld. Dies betrifft im Wesentlichen den Zugang und die Entgelte für Infrastrukturnutzung sowie Regelungen zur Unternehmensstruktur, wie beispielsweise Vorgaben zur Unabhängigkeit des Infrastrukturbetreibers. Eine Grundvoraussetzung für die weitere erfolgreiche Entwicklung der DB ist, dass der regulatorische Rahmen auch in Zukunft unternehmerisches Handeln der DB zulässt. Die maßgeblichen Institutionen für die Regulierung des Eisenbahnsektors und seine Weiterentwicklung in Deutschland sind die Bundesnetzagentur (BNetzA) und das Eisenbahn-Bundesamt (EBA).

Wesentliches ordnungspolitisches Schlaglicht im Jahr 2012 war der Beschluss der Neufassung des Ersten europäischen Eisenbahnpakets, der sogenannte „Recast“. Bis zum 15. Juni 2015 müssen die Mitgliedsstaaten die Richtlinie nun in nationales Recht umsetzen. Die neuen Vorgaben enthalten neben Klarstellungen und Schärfungen des Regulierungsrahmens eine deutliche Weiterentwicklung der Rolle der Bahnregulierungsbehörden in Europa.

Zudem begannen die Vorbereitungen für eine neue europäische Gesetzesinitiative, das sogenannte Vierte Eisenbahnpaket. Im Januar 2013 legt die EU-Kommission ihre Vorschläge dafür vor. Es beinhaltet Regelungen zur Liberalisierung des Schienenpersonenverkehrs, zur technischen Interoperabilität des europäischen Bahnsystems sowie zur weiteren Trennung der Eisenbahninfrastruktur.

Auf nationaler Ebene hat die Bundesregierung im September 2012 den Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der Regulierung im Eisenbahnbereich beschlossen und anschließend das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren eingeleitet. Der Gesetzentwurf sieht unter anderem die Einführung einer Anreizregulierung für die Trassen- und Stationsentgelte und eine Verschärfung der Regulierung von Serviceeinrichtungen vor. Für den Vertrieb von Fahrkarten und Bahnstrom ist die Einführung einer spezifischen Missbrauchsaufsicht geplant.

Konzernstrategie und Ziele neu ausrichten

Ende März 2012 hat die DB ihre neue, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Konzernstrategie DB2020 vorgestellt. Nun gilt es, die Strategie DB2020 auch in den einzelnen Geschäftsfeldern weiter zu verankern und umzusetzen.

Ökonomie, Soziales und Ökologie sollen dauerhaft in Einklang gebracht werden

Mit der neu ausgerichteten Strategie stellt sich die DB den Herausforderungen von morgen und nutzt deren Chancen. So sollen mit der Strategie DB2020 die Dimensionen Ökonomie, Soziales und Ökologie dauerhaft in Einklang gebracht werden. Damit will das Unternehmen nachhaltigen Unternehmenserfolg und gesellschaftliche Akzeptanz sicherstellen. Zugleich gilt weiterhin die Vision: „Wir werden das weltweit führende Mobilitäts- und Logistikunternehmen.“ Hierfür hat sich die DB in allen drei Dimensionen anspruchsvolle Ziele bis zum Jahr 2020 gesetzt: Sie will profitabler Marktführer, Top-Arbeitgeber und Umwelt-Vorreiter sein.

Entlang der drei Dimensionen wurden vier Stoßrichtungen definiert: Kunde und Qualität, profitables Wachstum, Kulturwandel und Mitarbeiterzufriedenheit sowie Ressourcenschonung/Emissions- und Lärmreduktion.

Integriertes Zielsystem sichert die Umsetzung der Strategie DB2020

Auf Grundlage der Stoßrichtungen wurde für die Strategie DB2020 ein integriertes Zielsystem für Konzern und Geschäftsfelder definiert. Dieses ermöglicht, die Strategie inhaltlich auszugestalten und Fortschritte zu messen. Für jede der vier Stoßrichtungen wurden drei Ziele, insgesamt zwölf, festgelegt. So wird eine ausgewogene Abbildung des Nachhaltigkeitsansatzes sichergestellt.

Für die Stoßrichtung Kunde und Qualität wird neben der Kundenzufriedenheit und der Produktqualität, insbesondere in Form der Pünktlichkeit, auch die Innovationstätigkeit herangezogen. Das profitable Wachstum wird überwiegend anhand von Wertsteuerungsgrößen wie Umsatz und ROCE (Return on Capital Employed) beziehungsweise operativem Free Cash Flow (frei verfügbarer Cashflow) gemessen. In der Stoßrichtung Kulturwandel und Mitarbeiterzufriedenheit spielen die Zufriedenheit der Mitarbeiter, die Arbeitgeberat-

Einklang der Dimensionen für nachhaltigen Unternehmenserfolg

Vision	Wir werden das weltweit führende Mobilitäts- und Logistikunternehmen Nachhaltiger Unternehmenserfolg und gesellschaftliche Akzeptanz		
Nachhaltigkeitsdimension	Profitabler Marktführer Ökonomie	Top-Arbeitgeber Soziales	Umwelt-Vorreiter Ökologie
	  		
Stoßrichtung	1 Kunde und Qualität 2 Profitables Wachstum	3 Kulturwandel/ Mitarbeiterzufriedenheit	4 Ressourcenschonung/ Emissions- und Lärmreduktion

Top-Ziele der Strategie DB2020 nach Stoßrichtungen



traktivität sowie die Robustheit gegenüber demografischen Veränderungen eine Rolle. Die Reduzierung von CO₂-Emissionen und Lärmbelastung sowie die Steigerung der Material- und Ressourceneffizienz stellen die wichtigsten ökologischen Ziele dar.

Diese Grundstruktur des Zielsystems ist konzernweit gültig. Die konkreten Zielwerte und Gewichtungen werden differenziert festgelegt („Prinzip der inneren Differenzierung“). So werden die spezifischen Herausforderungen der einzelnen Geschäftsfelder berücksichtigt. Das Zielsystem soll eine Ableitung konkreter Maßnahmen sicherstellen und Zielkonflikte im Hinblick auf den angestrebten Einklang aus Ökonomie, Sozialem und Ökologie aufzeigen. Die fortlaufende Messung der Zielerreichung bildet wiederum den Umsetzungsfortschritt der Strategie DB2020 ab.

Dimension Ökonomie

Die DB will bis 2020 profitabler Marktführer werden; dazu muss sie ihren Kunden erstklassige Mobilitäts- und Logistiklösungen bieten. Hierfür werden zwei strategische Stoßrichtungen verfolgt: ein weiterhin starker Fokus auf Kunde und Qualität sowie die Fortsetzung des profitablen Wachstumspfad.

Stoßrichtung Kunde und Qualität

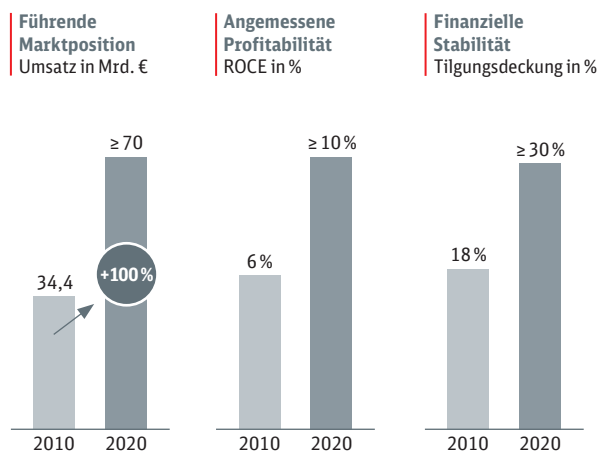
Die DB will ihre Kunden mit herausragenden Angeboten und einer hohen Qualität ihrer Produkte überzeugen. Aus diesem Grund investiert sie in hohem Maße. Ausgehend vom Basisjahr 2010 sollen bis 2020 insgesamt 86 Milliarden Euro (davon 34 Milliarden Euro Eigenmittel) investiert werden. Der größte Teil davon fließt in die Infrastruktur, gefolgt von Investitionen beim Personenverkehr sowie im Transport- und Logistikbereich. Weiterhin soll durch kontinuierliche Optimierungen, umfassende Informationen und erstklassigen Service die Kundenzufriedenheit erhöht werden. Im Rahmen der Innovationstätigkeit liegt der Fokus auf der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen, die den Bedürfnissen von morgen, wie beispielsweise der intelligenten Einfachheit, Rechnung tragen.

Stoßrichtung profitables Wachstum

Die Kunden der DB erwarten integrierte Mobilitäts- und Logistiklösungen aus einer Hand. Dazu muss die DB ihre Verkehrsnetzwerke gezielt weiterentwickeln, Liberalisierungschancen im europäischen Personenverkehr nutzen sowie Produktivität und Auslastung kontinuierlich steigern. Synergien, die der integrierte Konzern ermöglicht, werden dabei konsequent ausgeschöpft.

Konkrete Ziele weisen den Weg zum profitablen Marktführer: Mit Erhöhung des Umsatzes auf 70 Milliarden Euro bis 2020 strebt die DB eine führende Marktposition an. Von zentraler Bedeutung ist die angestrebte Kapitalverzinsung von mindestens 10 Prozent. Eine avisierte Tilgungsdeckung von mindestens 30 Prozent soll zudem die finanzielle Stabilität sichern.

Ziele profitabler Marktführer



Dimension Soziales

Bis 2020 will die DB zu den besten zehn Arbeitgebern in Deutschland zählen und auch international Spitzenpositionen einnehmen und somit zum Top-Arbeitgeber werden. Als solcher gewinnt und bindet die DB qualifizierte Mitarbeiter, die mit Begeisterung für das Unternehmen und seine Kunden arbeiten. Um dieses Ziel zu erreichen, wird der angestoßene Kulturwandel

weiter vorangetrieben. Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität sollen wesentlich steigen.

Den Prozess zur Veränderung ihrer Unternehmenskultur hat die DB durch zahlreiche zentrale und regionale Veranstaltungen auf den Weg gebracht. Der intensive Dialog von Führungskräften und Mitarbeitern ist ein zentraler Bestandteil dieses Wandels.

Daran knüpft auch die Einführung des neuen Führungsverständnisses an, das stärker auf Elemente wie Führen durch Vorleben und Inspiration setzt. Grundlage hierfür ist ein Miteinander, das die Wertschätzung für den Einzelnen betont und seine Kompetenzen mit einbindet sowie auf Partnerschaftlichkeit und gegenseitigen Respekt setzt. Mit dieser neu gelebten Unternehmenskultur will die DB das Ziel erreichen, die Mitarbeiterzufriedenheit entscheidend zu erhöhen.

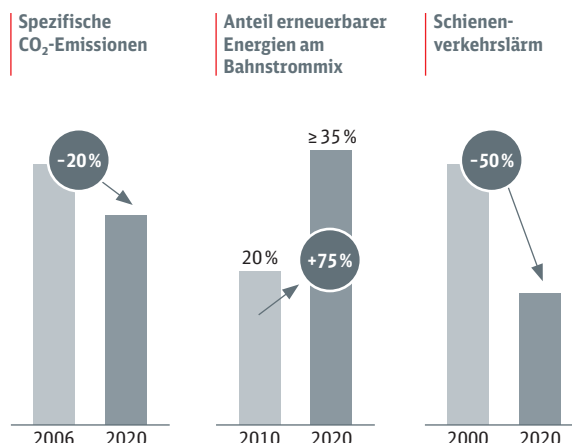
Der steigende Bedarf an qualifizierten Arbeits- bzw. Fachkräften erfordert von der DB noch intensivere Maßnahmen zur Bindung und Entwicklung ihrer Mitarbeiter und damit zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität und der Demografiefestigkeit. Dies bedeutet, für jede Berufs- und Lebensphase eine Perspektive anzubieten und Antworten auf den Wertewandel der Beschäftigten zu geben. Diese Ausrichtung des Unternehmens gewinnt immer stärker an Bedeutung, insbesondere auch vor dem Hintergrund der demografischen Herausforderungen und auf dem Weg zu einer Wachstumsorganisation.

Dimension Ökologie

Insbesondere durch die Reduzierung von CO₂-Emissionen und der Lärmbelastung im Schienenverkehr will die DB bis 2020 Umwelt-Vorreiter sein. Als solcher setzt sie mit ihren Produkten Maßstäbe im effizienten Umgang mit den verfügbaren Ressourcen. Umweltfreundlichkeit ist Teil des Marken- und Leistungsversprechens der DB. Bereits heute hat die Schiene gegenüber anderen Verkehrsträgern einen deutlichen Vorsprung bei der Umweltfreundlichkeit.

Das primäre Ziel der DB innerhalb dieser Stoßrichtung ist es, die spezifischen CO₂-Emissionen des Unternehmens bis zum Jahr 2020 weltweit um 20 Prozent im Vergleich zu 2006 zu senken. Damit reduziert die DB auf die Verkehrsleistung bezogene Emissionen über alle Verkehrsträger hinweg spürbar. Dafür will die DB die Energieeffizienz in Betrieb und Produktion sowie durch die Erneuerung der Fahrzeugflotten erhöhen. Außerdem soll der Anteil der erneuerbaren Energien am Bahnstrom bis 2020 auf mindestens 35 Prozent steigen. Bis 2050 wird durch den Einsatz von 100 Prozent regenerativer Energien ein CO₂-freier Schienenverkehr in Deutschland angestrebt.

Ziele Umwelt-Vorreiter



Mit grünen Produkten und den Angeboten Umwelt-Plus im Personenverkehr sowie Eco Solutions im Bereich Transport und Logistik hat die DB zusätzliche Kunden gewonnen und dazu beigetragen, CO₂ einzusparen. Die grünen Produkte sollen durch eine intensivere Vermarktung weiter etabliert werden und aktiv Nachfrage erzeugen.

Auf dem Gebiet der Lärmreduktion bringt sich das Unternehmen intensiv und mit vielfältigen Maßnahmen ein. Bis zum Jahr 2020 soll der Schienenverkehrslärm gegenüber dem Jahr 2000 halbiert werden.

Zudem will die DB die Material- und Ressourceneffizienz deutlich steigern. Eine konkrete Zielgröße wird entwickelt.

Zielsystem spiegelt sich im Anreizsystem der Mitarbeiter

Ein Zielsystem dieser Breite und Reichweite gab es im DB-Konzern zuvor nicht. Im Rahmen des jährlichen Planungsprozesses wurden im Berichtsjahr auch Zielwerte für alle Bestandteile des neuen Zielsystems festgelegt und in den Geschäftsfeldern eingeführt. Dabei wurden erste Erfahrungen gesammelt, die in eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Zielsystems einfließen werden. Die entsprechenden Datenerhebungsprozesse für eine fortlaufende Messung der Zielerreichung werden unterdessen aufgebaut und optimiert.

Elemente des neuen Zielsystems werden zukünftig auch eine zentrale Rolle bei der Zahlung variabler Gehaltsanteile spielen: Neben ökonomischen Kennzahlen werden im Geschäftsjahr 2013 auch die Zufriedenheit von Kunden und Mitarbeitern sowie ökologische Ergebnisse die variable Vergütung maßgeblich beeinflussen. Eine variable Jahresabschluss-Vergütung (JAV) erhalten im DB-Konzern rund 3.000 leitende Angestellte und 1.700 außertariflich bezahlte Mitarbeiter. Die Systematik der Strategie DB2020 wird in der JAV über die Konzern- und Geschäftsfeldkomponenten sowie zum Teil auch über die persönlichen Zielgrößen festgeschrieben.

Nachhaltigkeitsmanagement strukturell verankern ✓

Dem Thema Nachhaltigkeit wird im DB-Konzern umfassend Rechnung getragen. Es ist sowohl organisatorisch als auch in Leitbild, Konzernrichtlinien und Beschlussvorlagen verankert.

Nachhaltigkeit ist im gesamten Unternehmen eingebettet

Das Thema Nachhaltigkeit wurde nicht nur in der Strategie DB2020, sondern auch organisatorisch im DB-Konzern verankert. Im Berichtsjahr wurde die Position des Chief Sustainability Officer (CSO) eingeführt. Dieser verantwortet das Thema Nachhaltigkeit für den gesamten DB-Konzern. Zum CSO wurde Dr. Karl-Friedrich Rausch, Vorstand Transport und Logistik der DB Mobility Logistics AG, ernannt. Zudem hat die DB das Competence Center Nachhaltigkeit eingerichtet, in dem alle entscheidenden Unternehmensbereiche durch die Leiter der Fachabteilungen vertreten sind. Das Competence Center agiert innerhalb der vom Konzernvorstand vorgegebenen Rahmenbedingungen und wird durch den Leiter der Konzernstrategie geführt. Es dient als konzernweites Steuerungs- und Koordinierungsgremium für sämtliche, insbesondere ressort- und geschäftsfeldübergreifende Themen und Projekte im Bereich Nachhaltigkeit. Die inhaltliche Arbeit verantworten weiterhin die Fachabteilungen und Geschäftsfelder. Darüber hinaus werden durch das Competence Center themenbezogene Arbeits-

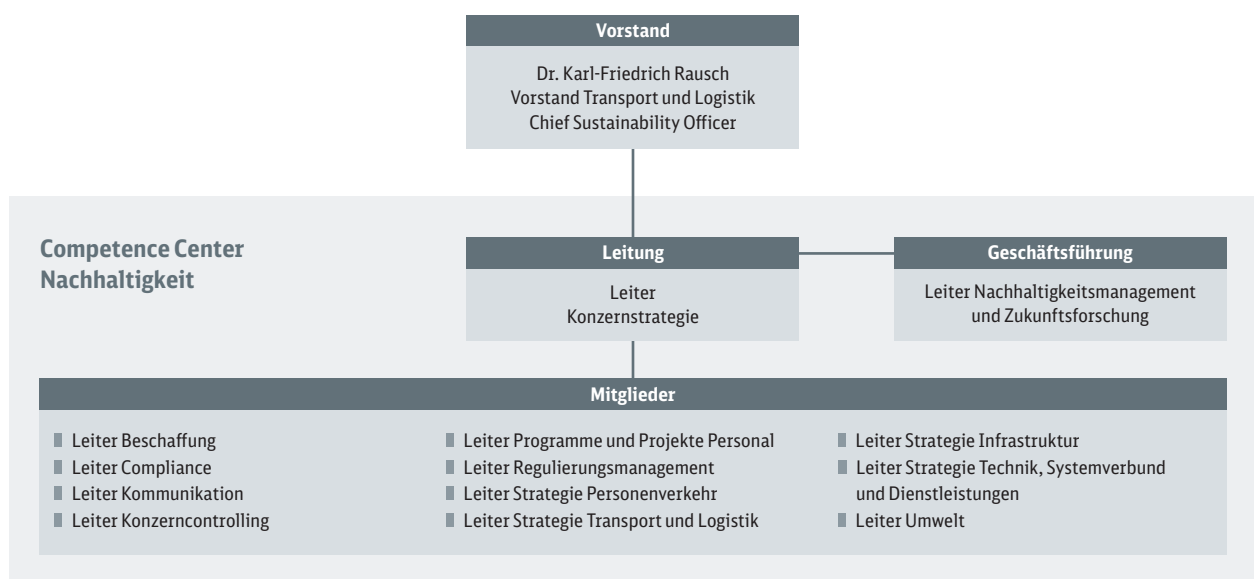
gruppen eingesetzt. Seit seiner Gründung im Mai 2012 tagte das Competence Center Nachhaltigkeit im Berichtsjahr siebenmal. Im Bereich Konzernstrategie hat die DB darüber hinaus die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement eingerichtet. Diese erarbeitet unter anderem Rahmenvorgaben zum Thema Nachhaltigkeit für den DB-Konzern. Außerdem begleitet und verfolgt sie deren konzernweite Umsetzung.

Strategie DB2020 ist auch in Leitbild und Konzernrichtlinien integriert

Die drei Dimensionen der Strategie DB2020 wurden im Leitbild und in den Konzernrichtlinien des DB-Konzerns übernommen.

Im Leitbild heißt es dazu entsprechend: „Wir gestalten unsere Führungsposition entlang der Dimensionen Ökonomie, Soziales und Ökologie aus. Diese bringen wir in Einklang miteinander, um einen nachhaltigen Unternehmenserfolg und gesellschaftliche Akzeptanz sicherzustellen.“ Als Folge enthalten seit dem Berichtsjahr alle Konzernvorstandsbeschlüsse neben der üblichen Einschätzung zu den finanziellen und personellen Auswirkungen auch Angaben zu sozialen und ökologischen Effekten.

Organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit



Stakeholderdialoge führen ✓

Als Basis für den zukünftigen Stakeholderdialog wurde die Stakeholdercharta veröffentlicht. Der erste DB Nachhaltigkeitstag fand im Dezember 2012 statt.



Die DB setzt auf einen transparenten Dialog mit ihren Stakeholdern. Privatkunden etwa kommen über den BahnBeirat und bei Befragungen regelmäßig zu Wort.

DB will Chancen eines übergreifenden Stakeholderdialogs nutzen

Die DB sieht sich als Teil der Gesellschaft und des öffentlichen Lebens. Eine breite gesellschaftliche Akzeptanz ist daher ausschlaggebend für ihr Handeln und ihren Unternehmenserfolg.

Für die Wahrnehmung als nachhaltiges Unternehmen sind ein partnerschaftlicher Dialog und ein vertrauensvoller Umgang mit den Stakeholdern auf Basis von Integrität, Kontinuität und Transparenz unerlässlich. Die DB versteht diesen Austausch als Chance, Verständnis für die eigenen Positionen zu schaffen. Gleichzeitig gewinnt sie Erkenntnisse und Impulse für nachhaltiges Handeln. Die DB steigt gezielt in das direkte Gespräch mit verschiedensten Akteuren ein. Zu diesen Stakeholderdialogen zählt die DB etwa Gesprächsrunden, Workshops, Befragungen oder Dialogveranstaltungen. Wichtige Gremien sind der Kundenbeirat und der BahnBeirat. Bei letzterem handelt es sich um ein Gremium renommierter Persönlichkeiten aus Wissenschaft und Wirtschaft. Der BahnBeirat wurde im Jahr 2002 ins Leben gerufen, um unabhängige Berater zu gewinnen.

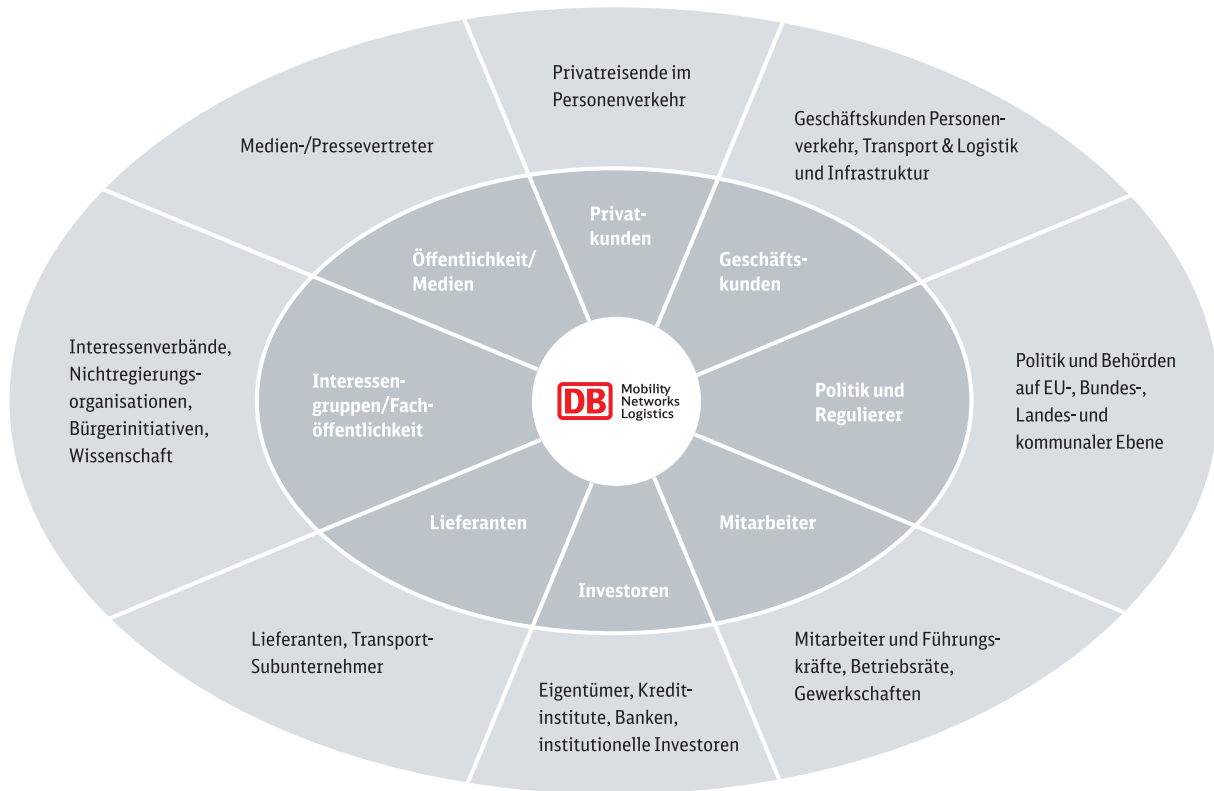
Er soll Standpunkte des DB-Konzerns hinterfragen und mit dem Vorstand erörtern sowie den Dialog mit der Fachöffentlichkeit unterstützen.

Der Dialog mit ihren Stakeholdern ist für die DB nichts Neues – neu ist jedoch der konzernweite Austausch hierzu. So sollen die verschiedenen Stakeholderaktivitäten der einzelnen Bereiche noch transparenter werden. Außerdem soll der Dialog mit den Stakeholdern nach vergleichbaren Prinzipien und alle Stakeholdergruppen einbeziehend gestaltet werden.

Diese Prinzipien hat die DB in einer Charta zum verantwortungsvollen Umgang mit ihren Stakeholdern formuliert. Darin heißt es unter anderem:

- Ansprüche an ein Unternehmen zu formulieren, ist legitim und wird von der DB begrüßt.
- Anspruchsgruppen geben wichtige Hinweise, welche Erwartungen an die DB gerichtet werden. Sie sind wichtig, um frühzeitig gemeinsam Lösungen zu entwickeln.
- Etwaige Konflikte werden im Sinne unternehmerischer und gesellschaftlicher Verantwortung bewertet und soweit möglich einvernehmlich gelöst.

Stakeholdergruppen der DB



Zukünftig will sich die DB noch intensiver und gezielter mit den Erwartungen der verschiedenen Stakeholder auseinandersetzen. Dies ist wichtig, da das Unternehmen im Spannungsfeld vieler, teils widersprüchlicher Ansprüche steht.

Für Stakeholder relevante Themen werden aufgegriffen

Die DB will die vielfältigen Erwartungen ihrer Stakeholder möglichst genau erfassen, um sich darüber auszutauschen und auf sie einzugehen. Deshalb verfeinert das Unternehmen fortlaufend die Instrumente, um diese Erwartungen festzustellen und einzuordnen. So verfolgt der Konzern beispielsweise die Reaktionen der Stakeholder auf die Strategie DB2020. Dieser Prozess wird auch in Bezug auf andere Themen kontinuierlich verbessert. Frühzeitig erkennt die DB so, welche Themen für die verschiedenen Interessengruppen wichtig sind, und kann entsprechend in den Dialog treten.

Eine Analyse der Dialogaktivitäten der letzten Jahre hat insbesondere fünf Themen mit hoher Bedeutung aus Sicht der Stakeholder ergeben:

- Optimierung in den Bereichen Kunde und Qualität im Personen- und Güterverkehr
- Europaweite Liberalisierung und Entwicklung des Regulierungsrahmens
- Verringerung der Umwelt- und Lärmauswirkungen
- Stärkung der Positionierung als attraktiver Arbeitgeber
- Infrastrukturentwicklung und -finanzierung

Die DB hat gelernt:

Mehr Transparenz bei Stuttgart 21

Das Bauprojekt Stuttgart 21 wurde im Berichtszeitraum prominent diskutiert. Die Diskussionen halten an. Die DB hat aus den Erfahrungen der vorangegangenen Auseinandersetzungen gelernt. Seitdem setzt das Unternehmen auf eine rechtzeitige und umfassende Aufklärung zu dem wichtigen Infrastrukturvorhaben. So beteiligt sich die DB an einer transparenten und zielorientierten Diskussion zum Weiterbau.

Insbesondere den Menschen in Stuttgart und den umgebenden Regionen sollen wichtige Informationen offen vermittelt werden. Hierzu gehören Inhalte aus Finanzierungsverträgen, das Baurecht und Belastungen in einzelnen Realisierungsphasen bis hin zu beauftragten Baufirmen. Die DB nutzt dabei die Möglichkeiten des Internets zur Information der Bürger.

Außerdem engagiert sich das Unternehmen im Koordinationskreis des BürgerFORUMs, das als ein Ergebnis des Schlichterverfahrens gegründet wurde. Regelmäßig nehmen Vertreter der DB an den Expertenforen zu Sachfragen teil. Diese werden live im Internet übertragen. Die Debatte wird so nachvollziehbar und interaktiv gestaltet.

Wichtig war und ist der DB, dass vor dem Beginn eines formalen Verfahrens auch Fachwissen von außen eingebracht wird. Auch die Öffentlichkeit soll möglichst frühzeitig einbezogen werden.

Die Informationsveranstaltungen der DB richten sich dabei sowohl an politische Mandatsträger als auch an die Bürger.

Charta

für einen verantwortungsvollen Umgang zwischen der DB und ihren Anspruchsgruppen

1. Grundverständnis

Die DB bekennt sich als in Deutschland wie auch als weltweit tätiges Mobilitäts- und Logistikunternehmen zur nachhaltigen, verantwortungsvollen und transparenten Ausrichtung ihres unternehmerischen Handelns. Anspruchsgruppen geben wichtige Hinweise darauf, welche legitimen Erwartungen an die DB gerichtet werden.

2. Verständnis Anspruchsgruppen

Im Verständnis der DB sind Anspruchsgruppen lose oder rechtlich verfasste (interne wie externe) Zusammenschlüsse von Personen und/oder Organisationen/Unternehmen/Individuen, die Ansprüche an die DB formulieren – unabhängig von ihrem Sitz und Wirkungskreis.

3. Definition Anspruchsgruppen

Wichtige Anspruchsgruppen der DB sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften), Kunden (Reisende, Kunden des Güterverkehrs, Bestellerorganisationen), Eigentümer/Investoren, Politik (z. B. staatliche und kommunale Verwaltungen, Parteien, Regulierer), Lieferanten, Presse/Öffentlichkeit (z. B. Journalisten) sowie Verbände, Nichtregierungsorganisationen und Fachöffentlichkeit (z. B. Kundenorganisationen, Verbraucherzentralen, Umweltverbände, Bürgerinitiativen, Wissenschaft).

4. Ansprüche

Ansprüche an ein Unternehmen zu formulieren, ist legitim und wird von der DB begrüßt. Die geäußerten Erwartungen und Interessen sind wichtige Informationen, die im Rahmen unternehmerischer Entscheidungen bewertet werden können und an denen sie sich später messen lassen können. Sie sind wichtig, um die unterschiedlichen Interessenlagen zu verdeutlichen und bei Bedarf frühzeitig gemeinsam Lösungen entwickeln zu können.

5. Entscheidungsverantwortung

Die unternehmerische Entscheidungsverantwortung verbleibt bei den Organen und Repräsentanten des Unternehmens, die etwaige Konflikte zwischen den Anspruchsgruppen und der DB sowie Konflikte zwischen verschiedenen Anspruchsgruppen im Sinne unternehmerischer und gesellschaftlicher Verantwortung bewerten und soweit möglich einen Beitrag zur einvernehmlichen Lösung leisten.

6. Ziele des Dialoges

Die DB pflegt (zu diesem Zweck) eine kontinuierliche und transparente Information sowie einen partnerschaftlichen Dialog mit ihren Anspruchsgruppen und verfolgt dabei die folgenden Ziele:

- Aufnahme der an das Unternehmen herangetragenen Ansprüche, gegenseitiges Lernen und gemeinsame Entwicklung von Lösungen
- Information betroffener und interessierter Anspruchsgruppen über unternehmerische Strategien, Ziele und Entscheidungen
- offene, konstruktive Diskussion unterschiedlicher Positionen zwischen Anspruchsgruppen und Unternehmen

7. Instrumente des Austauschs

Instrumente des Austauschs mit Anspruchsgruppen sind insbesondere:

- Presse und Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Presseinformationen, Pressekonferenzen, Online-Informationen, Druckschriften, Newsletter)

- bilaterale bzw. persönliche Kontakte (z. B. Beantwortung von Fragen, schriftlicher und mündlicher Austausch von Informationen und Daten)
- langfristig angelegter, organisierter Dialog mit Anspruchsgruppen (z. B. Veranstaltungen, gemeinsame Projekte, Kooperationen, Forschung)

8. Prinzipien eines fairen Dialoges

Um einen fairen Dialog mit Anspruchsgruppen zu gewährleisten, lässt sich die DB von den folgenden Prinzipien leiten:

- Konsistenz und Zuverlässigkeit: Zusagen sind einzuhalten. Wenn sich grundlegende Änderungen der Rahmenbedingungen oder neue Sachverhalte ergeben, ist dies darzulegen.
- Transparenz: Übermittelt werden vollständige und aktuelle Informationen.
- Relevanz: Die DB übermittelt freiwillig bedeutsame Informationen zu aus Sicht der Anspruchsgruppen relevanten Themen.
- Frühzeitigkeit/Regelmäßigkeit: Sich abzeichnende Neuerungen werden interessierten Anspruchsgruppen so früh wie möglich zugänglich gemacht.
- Verständlichkeit: Die DB achtet darauf, den Dialog mit Anspruchsgruppen durch eine verständliche Sprache bzw. Datenformate der übermittelten Informationen zu fördern.
- Integrierender Dialog: Die DB hat den Anspruch, einen integrierenden Dialog mit ihren Anspruchsgruppen zu führen.

Rechtliche Pflichten und Ansprüche gegenüber bestimmten Anspruchsgruppen oder Personen bleiben hiervon unberührt.

9. Dialogprozess

Die DB pflegt sowohl den öffentlichen als auch den vertraulichen/nichtöffentlichen Dialog. Der seitens der DB vorgesehene Charakter des entsprechenden Austauschs wird der/den Anspruchsgruppe(n) möglichst vor oder spätestens zu Beginn des Dialogs mitgeteilt, sodass diese über die Durch-/Fortführung des Austauschs entscheiden kann/können. Ob eine Dokumentation der Ergebnisse erfolgt und auf welche Weise eine Weiterverwendung von Inhalten und Ergebnissen gewünscht ist, wird spätestens nach Abschluss des Austauschs einvernehmlich festgestellt. Sollte es im Nachhinein Kontroversen über Gegenstand und Ergebnis eines Dialoges geben, kann ggf. erneut in den Dialogprozess eingetreten werden.

10. Grenzen des Dialoges

Der Dialog findet seine Grenzen in den berechtigten geschäftlichen Interessen, den Rechten Dritter oder der Behinderung eines noch nicht abgeschlossenen, unternehmensinternen Diskussions- und Entscheidungsprozesses. Die DB achtet auch darauf, dass keine Informationen an Anspruchsgruppen gegeben werden, die aufgrund gesetzlicher oder unternehmensinterner Regularien zunächst anderen Teilen oder Organen des Konzerns vorgelegt werden müssen.

11. Gegenseitiger Umgang

Ein funktionierender Dialog setzt voraus, dass sich beide Seiten durch die gleichen Prinzipien leiten lassen. Die DB erwartet seitens ihrer Anspruchsgruppen einen offenen und vertrauensvollen Umgang, an den grundsätzlich die gleichen Maßstäbe angelegt werden können wie an die DB.

Charta zum Umgang mit Anspruchsgruppen veröffentlicht
am 5. Dezember 2012 im Rahmen des DB Nachhaltigkeitstages

Stakeholderdialoge finden national und international statt

Die Bedeutung des Standorts Deutschland für die DB spiegelt sich auch in der Intensität des Stakeholderdialogs wider. Die Dialogangebote der DB sind jedoch nicht nur auf Deutschland beschränkt. Weltweit gibt es unterschiedliche Formate, um mit den wichtigsten Stakeholdern in Kontakt zu treten. Dazu zählen persönliche Spitzengespräche, regelmäßige Arbeitstreffen und zahlreiche gemeinsame Fachveranstaltungen sowie Gremien – etwa mit Fahrgästen, Aufgabenträgern, anderen Verkehrsunternehmen sowie Industrie und Wissenschaft. Zu einem erfolgreichen Dialogformat hat sich der zweitägige Workshop „Fahrgast, Umwelt & Verkehr“ entwickelt. Er findet seit 1997 jährlich statt. Zuletzt konnten etwa 50 Vertreter von Fahrgast-, Behinderten- und Umweltverbänden von rund 30 Institutionen begrüßt werden.

Die DB möchte mit ihren Stakeholderdialogen Transparenz zu Unternehmensentscheidungen und damit Vertrauen schaffen. Zudem soll die Möglichkeit gegeben werden, eine Diskussion mit den Entscheidungsträgern zu führen.

Erster Nachhaltigkeitstag wurde sehr gut angenommen

Am 5. und 6. Dezember 2012 waren rund 100 Vertreter sämtlicher Stakeholdergruppen der DB zu Gast beim ersten DB Nachhaltigkeitstag in Berlin und Potsdam. Ziel der Pilot-Veranstaltung war es, eine Plattform für einen übergreifenden Dialog mit allen Stakeholdergruppen zu schaffen.

Eine zum Abschluss durchgeführte Befragung der Teilnehmer hat ergeben, dass die Veranstaltung als relevant bewertet wurde. Netzwerkaufbau und -ausbau, das Erhalten von Informationen zum Nachhaltigkeitsansatz der DB sowie zu Positionen und Erwartungen der anderen Stakeholdervertreter wurden als wesentliche Gründe für den Besuch des Nachhaltigkeitstages angeführt.

Dialog mit der Politik unterliegt strengen Regeln

Die DB steht als einer der größten Mobilitäts- und Logistikdienstleister wie kaum ein anderes Unternehmen im Fokus von Öffentlichkeit und Politik. Deshalb ist sie ein gefragter Dialogpartner in der öffentlichen Diskus-



Auf dem Nachhaltigkeitstag 2012 stellten die Stakeholder dem DB-Vorstand ihre Fragen zur Strategie DB2020.

sion. Die DB bezieht eigene verkehrspolitische Positionen auf nationaler und internationaler Ebene gegenüber politischen und administrativen Institutionen sowie Parteien, Verbänden und den für das Unternehmen relevanten Wissenschaftsbereichen. Damit will sie im Meinungsfindungsprozess mit Sachargumenten zu einem konstruktiven Ergebnis beitragen.

Die Prinzipien der Stakeholdercharta gelten auch im Dialog mit der Politik. Darüber hinaus hat sich die DB strenge interne Maßstäbe für die Mitwirkung an politischen Prozessen gesetzt, die konzernweit bindend als „Konzerngrundsätze Ethik Verhaltenskodex“ (DB-Verhaltenskodex) zusammengefasst sind. Darin wird unter anderem die Handhabung von materiellen und immateriellen Zuwendungen jeglicher Art sowie von Spenden geregelt.

Social Media sind fest in der Kommunikation etabliert

Die DB baut ihre Aktivitäten in der Online-Kommunikation kontinuierlich aus: Mit einem konzernübergreifend arbeitenden Kompetenzteam und diversen Kanälen ist die Nutzung von Social Media seit Dezember 2011 fester Bestandteil der Konzernkommunikation. Zu den Zielen gehört es hierbei, den medien- und zielgruppengerechten Dialog auszubauen, stabile Beziehungen zu Kunden zu entwickeln und Nutzer durch regelmäßige Aktionen zu integrieren. Dabei wird eine offene, transparente und persönliche Kommunikation mit den Internetnutzern angestrebt.



Dr. Richard Lutz, Vorstand für Finanzen und Controlling, in einer Gesprächsrunde zum Thema „Finanzierung der Infrastruktur“



„Die DB kann bei der Energiewende Zeichen setzen“

Joschka Fischer, Außenminister a. D. der Bundesrepublik Deutschland, über die Notwendigkeit nachhaltigen Wirtschaftens und die Vorbildfunktion der Deutschen Bahn



Joschka Fischer,
Außenminister a. D. der Bundesrepublik Deutschland

Nachhaltiges Wirtschaften ist kein Luxus. Es ist eine der wesentlichen Voraussetzungen, um die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts zu bestehen. Wenn alle Menschen auf der Erde zu Recht den Wohlstand anstreben, den wir in den entwickelten Gesellschaften erreicht haben, dann müssen wir uns als Erste bewegen und weit über unsere heutige Effizienz hinausgehen. Dies nicht nur, um die gerechte Verteilung der Ressourcen voranzutreiben, sondern auch, weil wir z. B. die aufstrebenden Schwellenländer nur dann von den langfristigen Vorteilen nachhaltigen Wirtschaftens überzeugen können, wenn wir selbst mit gutem Beispiel vorangehen.

Um die enger werdenden ökologischen Spielräume optimal zu nutzen, bedarf es der Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Ressourcenausbeutung. Hierzu ist die Energiewende ein wesentlicher Schritt. Und die Mobilität ist eines der Felder, auf denen ihre Effekte sich für alle deutlich bemerkbar machen werden. Sie bietet als Wachstumsmarkt, in dem zurzeit noch viel zu viel fossile Energie verbraucht wird, eine große Chance, diese Wende voranzutreiben.

Ein in der Öffentlichkeit deutlich sichtbares Zeichen ist dabei der grüne Fernverkehr, wo jeder BahnCard-Inhaber selbst einen Beitrag zur Verringerung der CO₂-Emissionen leistet.

Es geht aber nicht nur um Umweltfragen, wenn wir von Nachhaltigkeit reden. Die Strategie der Deutschen Bahn, DB2020, zeigt vorbildlich, dass ein kultureller Wandel zu mehr Menschlichkeit ansteht, der die ökonomischen Ziele nicht aufgibt, ihnen aber ökologische und soziale gleichrangig zur Seite stellt. Dazu gehört eine Unternehmenskultur, die es beispielsweise Frauen dank der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht, bis in Führungspositionen aufzusteigen. Die Deutsche Bahn ist nicht allein ihrer Größe wegen prädestiniert, hier eine Vorbildrolle einzunehmen. Auch der Umstand, dass der Staat alleiniger Eigentümer des integrierten Konzerns ist, zwingt sie zu besonders verantwortungsbewusstem Handeln. Außerdem steht die DB mehr als jedes andere Unternehmen in Deutschland ständig im Fokus einer kritischen Öffentlichkeit.

So bildet sie einen Nukleus, von dem aus sich in Deutschland, in Europa und auch weltweit das Prinzip der Nachhaltigkeit ausbreiten kann. Die Strategie DB2020 bietet die besten Voraussetzungen dafür.

Wenn die Deutsche Bahn diesen wesentlichen Beitrag leistet, hat sie viel für die Steigerung des weltweiten Wohlstandes getan. Ich wünsche ihr viel Erfolg dabei.



Hauptbahnhof Frankfurt am Main: Ulrich Homburg, Vorstand Personenverkehr, trifft Heinz-Hermann Hoops, Mitglied im Kundenbeirat der DB.

A high-speed train (TGV) is stopped at a station platform. The train is white with a prominent red stripe running along its side. The platform is made of light-colored tiles. A person in a dark suit is standing on the left side of the frame, partially visible. The background shows the arched glass and steel structure of the station.

02

Profitable Marktführerschaft erreichen

Als profitabler Marktführer bietet die DB ihren Kunden **erstklassige Mobilitäts- und Logistiklösungen** an. Hierfür sind **zwei Stoßrichtungen** von entscheidender Bedeutung: ein weiterhin **starker Fokus auf Kundenorientierung und Qualität** sowie die Fortsetzung des profitablen Wachstums.

Ziele und Handlungsfelder bestimmen

Die DB hat sich im Rahmen der Strategie DB2020 zum Ziel gesetzt, profitabler Marktführer zu werden. Denn profitables Wachstum sichert die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Dabei verfolgt die DB konsequent höchste Ansprüche bei Kundenzufriedenheit und Produktqualität.

DB ist international auf Wachstumskurs

Die Vision der DB ist es, das weltweit führende Mobilitäts- und Logistikunternehmen zu werden. Um in den jeweiligen Märkten eine führende Position einzunehmen, müssen die Geschäftsfelder des Unternehmens profitabel wachsen. Als integrierter Konzern entwickelt die DB dabei das Gesamtsystem Eisenbahn in Deutschland kontinuierlich weiter.

Die DB verfügt über eine gute Ausgangsposition, um das Ziel zu erreichen, profitabler Marktführer zu werden. Sie hat einen klaren Wachstumskurs eingeschlagen, der sich im Berichtsjahr 2012 trotz konjunktureller Herausforderungen in Steigerungen bei Umsatz, Ergebnis und Kapitalrendite niedergeschlagen hat. Eine positive Entwicklung ist gleichfalls im Cash-flow zu verzeichnen. Weltweit belegt die DB bereits führende Positionen in den verschiedenen Mobilitäts- und Logistikmärkten.

Den hohen Erwartungen unterschiedlicher Kunden gerecht werden

Auf dem Weg zum profitablen Marktführer legt die DB weiterhin einen starken Fokus auf Kundenzufriedenheit. Mit pünktlichen Verbindungen, umfassenden Kundeninformationen sowie umfangreichen Investitionen in Flotte und Infrastruktur will die DB die Erwartungen

der Kunden mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen erfüllen. Zudem setzt die DB auf Innovationen, um auch zukünftig ihren Kunden erstklassige Leistungen anbieten zu können.

Die DB verfügt mit ihrem globalen Netzwerk und einem breiten Spektrum an Produkten über ein vielfältiges Kundenportfolio. Dabei ist es dem Unternehmen wichtig, jedem Kunden die bestmögliche Betreuung und eine hohe Qualität der Produkte zu bieten.

DB Bahn: Komfortabel in den Urlaub, zum Job oder in die Freizeit

DB Bahn ist die Ressortmarke für das Mobilitätsangebot im Personenverkehr. Zu ihr gehören die Dienstleistungen und Produkte der gesamten Reisekette, wie z.B. ICE, IC, Regio, S-Bahn, Call a Bike, Flinkster (Carsharing) und die Busverkehre. Die Angebote im Personenverkehr richten sich nach den Bedürfnissen der einzelnen Kundengruppen: Das Kundenspektrum von DB Bahn reicht dabei von Geschäftsreisenden und Pendlern über Familien und Urlauber bis hin zu mobilitätseingeschränkten Reisenden. Eine weitere wichtige Kundengruppe stellen die Besteller öffentlicher Nahverkehrsdienstleistungen wie Länder und Kommunen beziehungsweise deren Aufgabenträger dar. Denn diese schreiben die Regional- und Stadtverkehre aus.



Das Kundenspektrum von DB Bahn reicht von Geschäftsreisenden und Pendlern bis hin zu Familien und Urlaubern.



Verladung von Luftfracht-Kühlcontainern
am Flughafen Frankfurt-Hahn

DB Schenker: Integrierte Logistik und globaler Gütertransport

DB Schenker vereint als Ressortmarke weltweite Transport- und Logistikaktivitäten. Der Kundenstamm umfasst mehrere hunderttausend Unternehmen aus Handel und Industrie, vom Familienunternehmen bis zum global tätigen Großkonzern. DB Schenker bietet individuelle Logistiklösungen für vielfältige Kundengruppen. Gerade Großkunden profitieren von der hohen Branchenkompetenz und den integrierten Lösungen von DB Schenker. Insbesondere Stahl-, Automobil-, Chemie-, Bau- und Konsumgüterindustrie sowie Energieversorger transportieren ihre Rohstoffe und Produkte mit DB Schenker Rail. Spezielle Branchenlösungen bei DB Schenker Logistics richten sich beispielsweise gezielt an Kunden aus dem Automobil-, Elektronik- oder Konsumgüterbereich. Darüber hinaus zeichnet sich DB Schenker Logistics durch besondere Erfahrung bei speziellen Anforderungen, etwa in der Logistik für Messen oder große Sportveranstaltungen, aus.

DB Netze: Zuverlässige Infrastruktur für Eisenbahnverkehrsunternehmen

Unter der Marke DB Netze werden flächendeckend zuverlässige und innovative Verkehrs- und Energienetze entwickelt und betrieben. Dazu zählen das längste und leistungsfähigste Eisenbahnnetz Europas, die Personenbahnhöfe in Deutschland und ein stabiles Energienetzwerk. Die Kunden dieser Leistungen sind vor allem Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU). Aber auch Mieter

der Geschäfte in den Bahnhöfen sowie bei DB Energie Kunden aus Industrie, Handel und dem Dienstleistungsgewerbe zählen hierzu. Die Infrastruktur der DB ist offen für alle in Deutschland zugelassenen EVU.



DB Schenker Rail bietet seinen Kunden
individuelle Branchenlösungen.

Kundenzufriedenheit erhöhen

Zufriedene Kunden und eine hohe Produktqualität sind für die DB entscheidende Voraussetzungen, um dauerhaft profitabler Marktführer zu sein. Dafür investiert sie in Fahrzeugflotte, Infrastruktur und innovative Produkte – mit dem Ziel, Kundenzufriedenheit und Pünktlichkeit weiter zu verbessern.



Hohe Qualität als Voraussetzung für Kundenzufriedenheit

Die DB hat den Anspruch, ihren Kunden erstklassige Mobilitäts- und Logistiklösungen anzubieten. Denn die Zufriedenheit der Kunden ist der Schlüssel zu nachhaltigem Wachstum. Um dieses zu gewährleisten, optimiert die DB fortlaufend ihre Leistungen.

Wichtige Faktoren für die Kundenzufriedenheit bei der DB sind Zuverlässigkeit, Kundeninformation, Servicequalität sowie das Angebot innovativer Produkte.

Um generell eine gute Qualität sicherzustellen, sind kontinuierliche Investitionen in Fahrzeugflotte und Infrastruktur notwendig. Qualitätsprobleme, beispielsweise durch winterbedingte Betriebsstörungen, senken die Kundenzufriedenheit. Die DB ist sich ihrer Verantwortung für ihre Kunden bewusst. Viele Projekte zur Stabilisierung von winterbedingt schwierigen Betriebslagen wurden bereits abgeschlossen und neue Lösungen entwickelt.

Kunde und Qualität bleiben im Fokus

Unter Federführung des Konzernvorstands setzte die DB ihre im Jahr 2010 gestartete Kunden- und Qualitätsinitiative auch 2012 fort. Mit ihrer Hilfe werden Maß-

nahmen zur Steigerung der Kundenzufriedenheit sowie zur Erhöhung der Betriebsstabilität im Schienenverkehr in Angriff genommen. Im Berichtsjahr wendete die DB 298 Millionen Euro – davon 150 Millionen Euro in Investitionen – für dieses Programm auf. Die Werte bei den Kernthemen Betriebsstabilität und Kundenzufriedenheit entwickelten sich in vielen Bereichen positiv. Aufgrund außergewöhnlicher Ereignisse und Herausforderungen unterliegen sie jedoch unterjährigen Schwankungen. Durchgehend erfüllt wurden seit 2009 die Qualitätsziele der Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung (LuFV) mit dem Bund für das Bestandsnetz der Bundesschienenwege. Um die eigenen Qualitätsstandards noch effizienter messen und steuern zu können, wurden 2012 drei Kenngrößen im konzernweiten Zielsystem verankert: Kundenzufriedenheit, Produktqualität sowie Innovationstätigkeit.

Kundenzufriedenheitsmessungen liefern Basis für Verbesserungen ✓

Die DB legt großen Wert auf die Meinung ihrer Kunden. Befragungen zur Kundenzufriedenheit spielen in jedem Geschäftsfeld eine wichtige Rolle. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse nutzt das Unternehmen, um geeignete

Maßnahmen zur Verbesserung zu ergreifen. Die Erhebung und Auswertung der Kundenzufriedenheit erfolgt durch unabhängige Marktforschungsinstitute im Auftrag der DB. In bis zu sechs Befragungswellen pro Jahr kontaktieren sie die Fahrgäste und Geschäftspartner telefonisch, persönlich und online. Rund 140.000 Reisende sowie 1.800 Geschäftspartner kommen so zu Wort. Im Bereich Transport und Logistik nehmen jährlich über 800 Geschäftspartner von DB Schenker Rail in Europa an der Befragung teil. DB Arriva (UK Trains, Bus) stützt ihre Kundenzufriedenheitsuntersuchung neben einer selbst beauftragten Befragung auf die jährlich durchgeführte Erhebung des unabhängigen britischen Fahrgastverbands „Passenger Focus“. Übergreifend betrachtet lässt sich für die einzelnen Geschäftsfelder der DB eine stabile Gesamtzufriedenheit ablesen. Dabei spiegeln die Werte jeweils die Zufriedenheit der Befragten mit den jeweiligen Leistungen beziehungsweise der aktuellen Fahrt wider. Die Befragungen zur Kundenzufriedenheit werden sukzessive erweitert: So wurde bei DB Schenker Logistics im Herbst 2012 mit einer Befragung der Kunden im globalen Netzwerk begonnen. Für 2013 ist zudem eine erste Studie zur Zufriedenheit der Fahrgäste im Busverkehr geplant.

Kundenzufriedenheitswerte der DB im Überblick

in Zufriedenheitsindex (ZI) ¹	2012	2011	2010
DB Bahn Fernverkehr (aktuelle Fahrt)	75	76	74
DB Bahn Fernverkehr	63	62	61
DB Bahn Regio ² (aktuelle Fahrt)	76	77	76
DB Bahn Regio ²	67	66	67
DB Bahn Vertrieb ³	82	80	83
DB Arriva	84	83	83
DB Schenker Rail ⁴	63	62	-
DB Netze Fahrweg	73	74	73
DB Netze Personenbahnhöfe			
– Reisende und Besucher	69	68	68
– EVU und Aufgabenträger	59	56	53
– Mieter	73	74	70
DB Netze Energie	77	77	76

Berichtsjahr, Deutschland

¹⁾ Bewertung findet auf Basis von Schulnoten statt (Ausnahme DB Schenker Rail – hier Skala von 1 bis 7). Die Werte daraus werden in einen Zufriedenheitsindex (ZI) übertragen. Dieser rechnet die Werte auf einen neuen Maßstab von 0 (sehr unzufrieden) bis 100 (sehr zufrieden) um.

Bei DB Arriva ergeben sich die Werte aus gewichteten Einzelwerten jeweils einer Studie für UK Bus (ohne London, da dort keine Erhebung) und UK Trains. Die ermittelten Werte werden in den ZI übersetzt.

²⁾ umfasst den Regionalverkehr auf der Schiene (ohne Bus)

³⁾ Zufriedenheit mit dem aktuellen Kauf (Vertriebskanäle)

⁴⁾ Europa, keine Befragung 2010 stattgefunden

Pünktlichkeitswerte Schienenverkehr¹ im Überblick

in Prozent (%)	2012	2011	2010
DB Bahn Fernverkehr (vertaktet)	79,1	80,0	72,6
DB Bahn Regio			
– Regionalzüge ²	93,3	93,2	89,6
– S-Bahn (Wechselstrom) ²	95,6	95,5	94,9
– S-Bahn (Gleichstrom) ²	96,9	98,0	97,0
DB Arriva ³	91,9	93,6	91,9
DB Schenker Rail (Europa)	69,9	68,0	– ⁶
DB Netze Fahrweg – alle EVU ⁴ (Deutschland)	94,3 ⁵	94,4 ⁵	– ⁶

Berichtsjahr, Deutschland

¹⁾ Pünktlichkeitsgrenze Personenverkehr < 6 Min. (außer DB Arriva) und Güterverkehr < 16 Min.

²⁾ Aufgrund eines Methodenwechsels sind die Werte von 2010 nicht direkt mit den Folgejahren vergleichbar.

³⁾ Dänemark, Großbritannien, Niederlande, Polen, Schweden; Pünktlichkeitsgrenze je nach Verkehrsvertrag

⁴⁾ EVU = Eisenbahnverkehrsunternehmen

⁵⁾ abweichend zu Geschäftsbericht 2012 inklusive S-Bahnen Gleichstrom (Berlin und Hamburg)

⁶⁾ neue Methodik, Daten für 2010 nach neuer Methodik nicht verfügbar

Pünktlichkeitswerte bleiben auf stabilem Niveau

Bei der Bewertung der Produktqualität steht, insbesondere im Schienenverkehr, die Pünktlichkeit im Vordergrund. Im Regionalverkehr bewegt sich diese auf gleichbleibend hohem Niveau. Der Fernverkehr liegt aufgrund seiner bundesweit durchgeführten Fahrten nicht auf diesem hohen Pünktlichkeitsniveau. Der Rückgang von 80,0 Prozent (2011) auf den Wert von 79,1 Prozent im Berichtsjahr ist im Wesentlichen auf Störungen an Infrastrukturanlagen und an Fahrzeugen zurückzuführen. In diesem Zusammenhang sind die Gewährleistung von Anschlüssen, die Sicherung der Mobilitätskette und die Information der DB-Kunden wesentliche Herausforderungen.

Auch im Güterverkehr, insbesondere im Schienenverkehr, gilt die Pünktlichkeit als zentraler Indikator für die Produktqualität. Im Berichtsjahr konnte DB Schenker Rail die Pünktlichkeit für Europa um fast zwei Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2011 steigern (von 68,0 auf 69,9 Prozent). Eine zentrale Aufgabe in einem wettbewerbsintensiven Marktumfeld ist zudem die zuverlässige Abwicklung von Transporten über Länder- und Kulturgrenzen hinweg.

Der Wunsch nach Innovationstätigkeit wird systematisch verankert

Intelligente Einfachheit, der demografische Wandel oder auch der Klimawandel sind wichtige Treiber, auf die die DB mit innovativen Lösungen reagieren muss. Dies beinhaltet nicht nur die Entwicklung und Einführung von neuen Produkten, sondern auch von Prozessen oder Geschäftsmodellen. Die DB will ihre Innovationstätigkeit daher noch tiefer und systematischer in ihrem Geschäft verankern. Dazu soll auch die Innovationskultur gestärkt werden.

In Technik und Infrastruktur investieren

Zuverlässigkeit gehört zu den besonderen Qualitätsanforderungen der DB. Deshalb arbeitet der Konzern nicht nur an der vollen technischen Funktionsfähigkeit und Verfügbarkeit seiner Fahrzeugflotten. Auch die sinkende Zahl wetterbedingter Betriebsstörungen sowie modern ausgestattete Bahnhöfe ergeben ein deutliches Plus in der Zuverlässigkeit.

DB-Züge werden in Design und Technik moderner gestaltet

Die DB investiert umfangreich in eine moderne Fahrzeugflotte: Mit über 100 Millionen Euro wird der ICE 2 sowohl technisch als auch in Design und Ausstattung bis Mitte 2013 modernisiert. Bei den InterCity-Zügen werden bis Ende 2014 für 250 Millionen Euro etwa 770 Wagen in Anmutung und Design dem ICE angenähert und technisch überholt. Bei den ICE T wurde mit dem Einbau des modernen Zugsicherungssystems ETCS (European Train Control System) begonnen. Weiterhin wurden im Jahr 2012 für 470 Millionen Euro 100 elektrische Nahverkehrstriebzüge und 21 Doppelstockwagen neu erworben. Die ersten 75 von weit über 400 Doppelstockwagen wurden im Fahrgastinnenraum modernisiert.

Engpässe in der Verfügbarkeit von Fahrzeugflotten gab es 2012 vor allem durch die verzögerte Zulassung und verspätete Auslieferung von Neufahrzeugen. Im Regionalverkehr betraf dies den Talent 2 (ET 442), der in vielen Regionen bereits für 2010 und 2011 eingeplant war. Im Fernverkehr hat die ICE 3-Baureihe 407 noch keine Zulassung erhalten. Sie sollte ursprünglich ab Dezember 2011 vor allem für internationale Einsätze und Entlastungen im Inland eingesetzt werden. Ein Einsatztermin ist weiter unklar.

DB investiert umfangreich in die Eisenbahninfrastruktur

Eine sichere Fortbewegung erfordert eine solide Infrastruktur. Bei der DB umfasst diese Schienennetz, Energieversorgung und Bahnhöfe. In Bauwerke wie Tunnel oder Brücken sowie in die Leit- und Sicherungstechnik investierte die DB im Berichtsjahr 4,4 Milliarden Euro. Insgesamt wurden 29 elektronische Stellwerke (ESTW) in Betrieb genommen und zahlreiche Brücken erneuert. Eines der größten Projekte war dabei die Rheinvorlandbrücke bei Worms. Außerdem wurden rund 3.400 Kilometer Gleise und 1.900 Weichen saniert. Gleichzeitig wurden rund 2,4 Millionen Schwellen neu verlegt und rund 3,9 Millionen Tonnen Schotter verarbeitet. Um die Qualität und Verfügbarkeit des Schienennetzes zu sichern, bedarf es in den nächsten Jahren großer Anstrengungen sowie weiterer hoher Investitionen.

Schienen- und Seeverkehr werden besser vernetzt

Um die Hafenanbindungen der Schiene zu optimieren und die Streckenkapazität zu steigern, starteten die DB und der Bund 2008 das Sofortprogramm „Seehafen-hinterlandverkehr“. Dieses ist mit einem gesamten Investitionsvolumen von über 300 Millionen Euro Teil des „Masterplans Güterverkehr und Logistik“ zur Förderung des Logistikstandorts Deutschland. Die Um-



Auf der Neubaustrecke München-Berlin entsteht mit der Saale-Elster-Talbrücke die längste Eisenbahnbrücke Deutschlands. Sie misst 6,5 km.

setzung erfolgte im Berichtsjahr schwerpunktmäßig im Bereich Bremen, auf der Verbindung Hamburg–Berlin sowie der Magistrale Nürnberg–Passau.

Modernisierung der Bahnhöfe wird fortgeführt

Bis 2013 sollen aus dem Anfang 2012 aufgelegten Infrastrukturbeschleunigungsprogramm (IBP) des Bundes 260 Bahnhöfe modernisiert werden. Die 100 Millionen Euro aus dem IBP ergänzen die Investitionen der DB von 700 Millionen Euro, die jährlich in Instandhaltung und Modernisierung der Bahnhöfe fließen. Im Mittelpunkt der geplanten Verbesserungen stehen das Erscheinungsbild, die Sicherheit, die Information der Reisenden sowie der stufenfreie Zugang. Hierzu werden Bahnsteige erhöht oder neu errichtet sowie neue Aufzüge und Fahrtreppen installiert. Darüber hinaus werden Beleuchtungs-, Beschallungs- oder Fahrgastinformationsanlagen angebracht und Wetterschutzhäuser errichtet.

Besser gerüstet gegen winterliche Temperaturen

Personell, technisch und organisatorisch hat sich die DB intensiv gegen wetterbedingte Betriebsstörungen abgesichert. Trotz längerer Kälteperioden mit viel Schnee und Eis konnte die DB im Winter 2012/13 ihren Kunden einen weitgehend stabilen Betrieb bieten. Im direkten

Vergleich mit den großen Beeinträchtigungen im Flug- und Autoverkehr kam es im Bahnverkehr auch an Tagen mit extremer Witterung zu vergleichsweise wenigen Ausfällen. Im Fernverkehr stehen zur Vermeidung von Wartezeiten bei der Instandhaltung nun acht Abtauanlagen zur Verfügung. Bei DB Bahn Regio wurde die Anzahl der Heizgeräte auf 287 und der Außenreinigungsanlagen mit Abtaukapazitäten auf 18 erweitert. Die Schneeräumflotte von DB Netze Fahrweg wurde um weitere elf Fahrzeuge auf 62 aufgestockt. Zudem stehen über 21.000 Mitarbeiter der DB und externer Dienstleister für den Winterdienst bereit, um Bahnsteige und Gleise von Schnee und Eis zu räumen sowie die Sicherheit des Betriebes bei schwierigen Wetterlagen zu gewährleisten.

Zentrale Steuerung beschleunigt internationale Transportabläufe

Mit dem „European Operations Management“ (EUROM) führte DB Schenker Rail 2012 eine länderübergreifende Produktions- und Transportsteuerung ein, um über Grenzen hinweg Transporte schneller und effizienter abzuwickeln. Im Berichtsjahr wurde das Programm bereits für alle Intermodal- und Automotive-Verkehre auf der Nord-Süd-Achse, inklusive Alpentransit, umgesetzt.

Kundeninformation ausbauen

Die Abläufe im täglichen Verkehr von Waren und Menschen sind komplex. Daher stellt der Anspruch der DB, alle Kunden möglichst zeitnah und umfassend zu informieren, eine Herausforderung dar. Das Unternehmen arbeitet kontinuierlich an langfristigen Lösungen auf diesem Gebiet. Um die Kunden möglichst einfach und serviceorientiert zu informieren, stellt die DB eine Vielzahl moderner Angebote zur Verfügung.

Moderne Kommunikationskanäle für zeitnahe Informationen

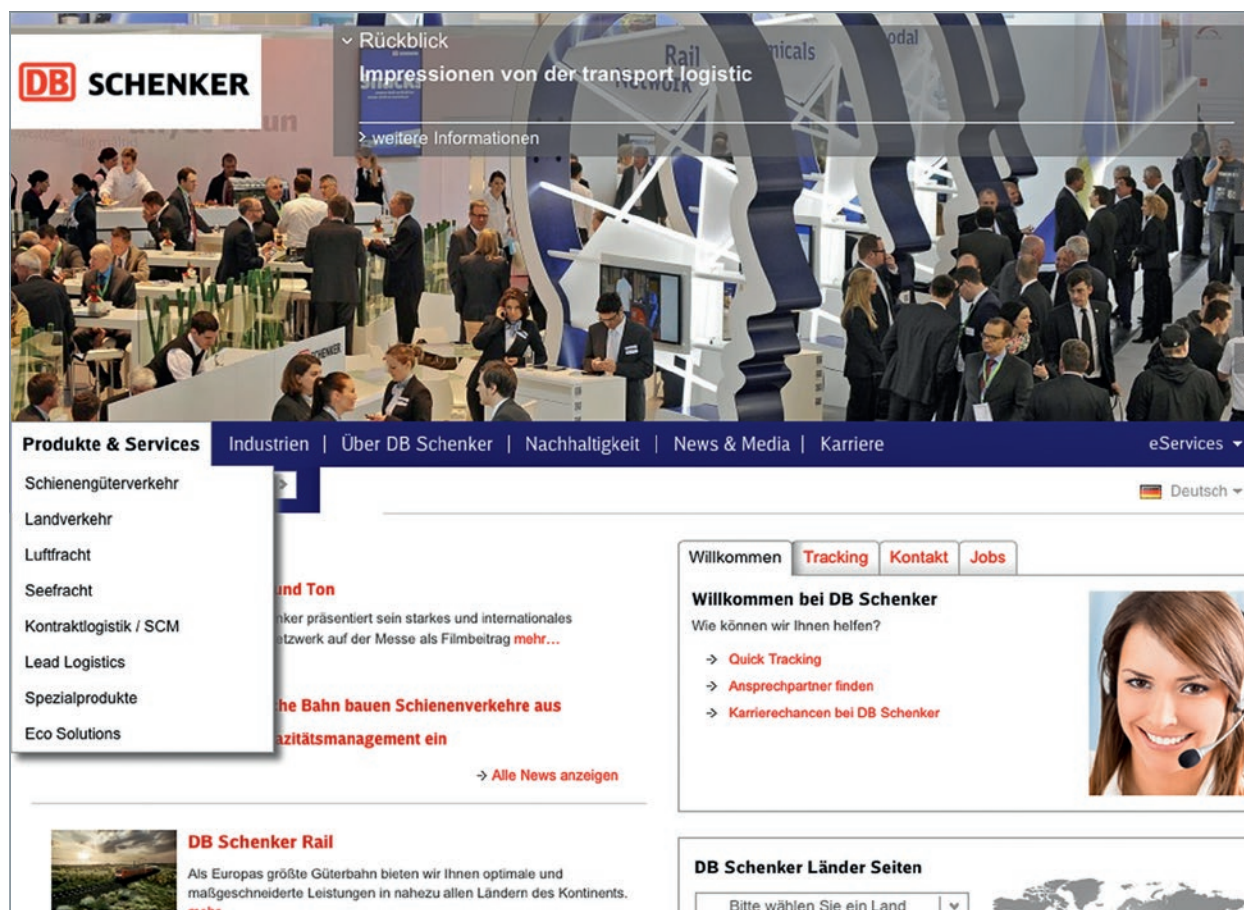
Da immer mehr Kunden im Personenverkehr auch unterwegs ihre Smartphones nutzen, hat die DB ihre E-Mail-Benachrichtigung bei Verspätungen oder Störungen ausgeweitet: Unabhängig von einer Ticketbuchung können Kunden jetzt bis zu sechs Verbindungen auf bahn.de registrieren.

Auch Reisende, die ihre Fahrkarte nicht online erworben haben, profitieren von dem neuen Angebot. Sie können sich per E-Mail über Verspätungen ab zehn Minuten benachrichtigen lassen. Besonders interessant ist dies für Pendler: Sie können für mehrere regelmäßige Verbindungen über einen längeren Zeitraum hinweg die Meldungen einrichten. Wenn ein Anschluss gefährdet ist, benachrichtigt die DB angemeldete Kunden und schlägt Alternativen vor.

Im Busverkehr wurde die Fahrgastinformation gleichfalls optimiert: So hat DB Bahn Regio 2012 ein rechnergestütztes Betriebsleitsystem – das sogenannte RBL-Light – eingeführt und bereits erste Busse damit ausgestattet. Der Anschluss vom Busverkehr an die Bahn wird so verbessert und die Fahrgäste umfassender informiert. Bis 2014 soll ein Großteil der DB-Busflotte umgerüstet sein.

Dynamische Schriftanzeiger informieren auf rund 3.000 Bahnhöfen

Mit sogenannten Dynamischen Schriftanzeigern (DSA) informiert die DB jetzt auch auf kleinen Stationen über Abweichungen zum Fahrplan der Züge. Die Informationen werden automatisch generiert und weitergeleitet. So sind insgesamt etwa 3.900 Bahnhöfe mit DSA bzw. weiteren elektronischen Anzeigemedien ausgestattet. Bis Ende 2015 sollen nahezu alle Stationen mit Geräten zur elektro-



Neuer Webauftritt von DB Schenker
dbschenker.com

nischen Kundeninformation ausgestattet werden. Damit werden dann 99,8 Prozent der Bahnkunden mit elektronischen Anzeigern oder Ansagen erreicht.

Bahn.de ermittelt nun auch Auslandsverbindungen

Durch die neue übersichtlichere Benutzeroberfläche auf bahn.de ist der Weg zum Ticket, aber auch beispielsweise der Umtausch, einfacher geworden. Der Sparpreis-Finder ermittelt nun auch Auslandsverbindungen und der Angebotsberater der DB im Internet unterstützt Reisende noch individueller und in wenigen Schritten. Insbesondere für mobile Endgeräte wie Tablet-Computer hat die DB den Webauftritt verbessert.

DB Schenker gestaltet den Internetauftritt noch benutzerfreundlicher

Im Transport- und Logistikbereich gestaltete das Unternehmen die Website dbschenker.com komplett neu. Dank einer benutzerfreundlichen Bedienoberfläche können Kunden einfacher und direkter Produktlösungen und Ansprechpartner finden. Neben einer übersichtlicheren Navigationsstruktur bietet das Internetportal mit Nachrichten und Reportagen vielfältige Informationen.

Internet-Tools zeigen die Ökobilanz für Personen- und Güterverkehre

Firmen können mit EcoTransIT World feststellen, wie viele Schadstoffe ihre Transporte verursachen und deren Ökobilanz berechnen. Dieses Tool bietet den Kunden die Möglichkeit, Emissionen auf allen Strecken weltweit, über alle Verkehrsmittel hinweg zu ermitteln, und ist im Internet unter ecotransit.org erreichbar.

Im Personenverkehr bietet die DB auf der Website bahn.de/umc im Rahmen der Reiseauskunft den UmweltMobilCheck an: Wer wissen will, welches Verkehrsmittel auf seiner gewählten Strecke umweltfreundlicher ist, kann dieses Tool nutzen. Hier kann die Umweltbilanz von Reisen mit Bahn, Auto und Flugzeug hinsichtlich Fahrtdauer, Energieverbrauch sowie Ausstoß von CO₂ und Schadstoffen verglichen werden.

Mit der DB SCHENKERsmartbox family können Sendungen weltweit verfolgt werden

DB Schenker Logistics bietet mit der DB SCHENKERsmartbox family eine individuell anpassbare Sendungsverfolgung für Luft, See, Land und Schiene an. Der Kunde sieht im Internet nicht nur den Standort seiner Güter, sondern kann sie mithilfe modernster Technik, etwa in Bezug auf Raumtemperatur oder Feuchtigkeit, überwachen lassen.

Servicequalität steigern

Die Servicequalität ist von entscheidender Bedeutung für den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens. Aus diesem Grund ist die DB kontinuierlich bestrebt, ihren Service zu verbessern. Die speziellen Wünsche jeder Kundengruppe sollen dabei berücksichtigt werden. Auch kritische Rückmeldungen von Kunden betrachtet das Unternehmen als eine Chance, zu lernen und Verbesserungsmaßnahmen anzustoßen.

DB Schenker bearbeitet Kundeneingaben individuell

Bei DB Schenker Logistics gibt es weltweit für die Kunden in den Geschäftsstellen und bei den Großkundenteams klar definierte Ansprechpartner und Prozesse für Anfragen und Beschwerden. Die Kundenserviceteams bei DB Schenker Rail arbeiten systemunterstützt und auf die jeweilige Branche abgestimmt. Mit ihrer Hilfe reduzierten sich die Beschwerden im Berichtsjahr 2012 um etwa 25 Prozent.

Im Personenverkehr kümmert sich DB Dialog um Kundenfeedback ✓

Eine eigene Geschäftseinheit ist im Personenverkehr für den Dialog mit den Fahrgästen der DB zuständig: DB Dialog, als Tochterunternehmen von DB Bahn Vertrieb, bearbeitet die Kundeneingaben und beantwortet sie. DB Bahn Vertrieb erfasst dann die Ergebnisse systematisch und wertet sie aus. Auf dieser Basis leiten die Fachabteilungen geeignete Maßnahmen ein, um Verbesserungen für die Kunden zu erreichen. Verspätungen sowie eingeschränkter Reisekomfort stellten 2012 den Schwerpunkt der Beschwerden dar.

Kundenbeirat stößt gemeinsam mit der DB Verbesserungen an ✓

Zusammen mit Kunden für Kunden zu denken war das auslösende Moment für die Einrichtung eines Kundenbeirats bei der DB. Dort wird das Kundenwissen gebündelt und ihm eine Plattform gegeben, um gemeinsam Verbesserungen zu entwickeln und umzusetzen. Der Kundenbeirat hat in den vergangenen neun Jahren eine Reihe von Projekten begleitet. Im Jahr 2012 wurden unter anderem Konzepte für den Vertrieb im Jahr 2020 und das neue Layout von Online-Tickets diskutiert. Darüber hinaus waren die Mitglieder des Kundenbeirats in unterschiedliche Projekte und Workshops der DB eingebunden, beispielsweise zur Optimierung von Informationen am Bahnhof und verbesserten Kommunikation mit den Kunden.

DB setzt den Weg zu mehr Barrierefreiheit fort

Die Realisierung eines möglichst barrierefreien Reisens für mobilitätseingeschränkte Fahrgäste ist ein wichtiges Ziel. In Zukunft werden alle neu angeschafften Fahrzeuge im Fernverkehr mit integrierten Einstiegshilfen ausgestattet sein. Auch bei der Konzeption neuer Züge im Regionalverkehr wird die Barrierefreiheit berücksichtigt. An Bahnhöfen ohne stationäres Servicepersonal gewährleistet die DB nun Hilfe beim Ein- und Ausstieg. Mobilitätseingeschränkte Reisende melden sich dazu im Vorfeld bei der Mobilitätsservice-Zentrale an. Die Triebfahrzeugführer, Kundenbetreuer und Servicemitarbeiter am Bahnhof unterstützen beim Ein- und Aussteigen. Im Berichtsjahr wurden weitere 96 Bahnhöfe stufenfrei erschlossen. Schwerbehinderte Fahrgäste können seit Herbst 2011 den Nahverkehr für das Reisen in der Region kostenfrei nutzen.



Ein Triebfahrzeugführer der S-Bahn RheinNeckar hilft einem Reisenden beim Einsteigen.



Eine Mitarbeiterin der Bahnhofsmision begleitet allein reisende Kinder – eine Kooperation mit der DB.

Ein Plus an Kinderfreundlichkeit in Zügen und Bahnhöfen

Mit der kindgerechten Gestaltung von Abteilen in Regio-Fahrzeugen geht DB Bahn Regio künftig stärker auf die Bedürfnisse von Familien ein. Bei neuen Fahrzeugen kann der Besteller eine Kinderspielecke in Auftrag geben. Darüber hinaus nahm im September 2012 in Köln die dritte von fünf geplanten Kinderlounges ihren Betrieb auf. Hier können allein reisende Kinder oder Eltern mit kleinen Kindern die Wartezeit überbrücken. Die Kinderlounges werden durch die örtlichen Bahnhofsmisionen

betrieben und durch die DB finanziert. Familien profitieren auch von günstigen Angeboten der DB: Im Fernverkehr und Regionalverkehr, die Ausnahme bilden abweichende Regelungen einzelner Verbundtarife, fahren Kinder unter sechs Jahren generell unentgeltlich. Darüber hinaus reisen eigene Kinder oder Enkel unter 15 Jahren in Begleitung ihrer Eltern oder ihrer Großeltern ebenfalls kostenlos. Allein reisende Kinder zwischen 6 und unter 15 Jahren erhalten eine Ermäßigung in Höhe von 50 Prozent.

Datenschutz bei den Mobilitätsplattformen der DB wurde ausgezeichnet ✓

Der zunehmende Einsatz digitaler Technologien darf nicht auf Kosten des Datenschutzes gehen. Daher hat die DB Apps entwickelt, die umfassend informieren und gleichzeitig die Daten der Kunden bestmöglich schützen: DB Tickets und DB Navigator wurden vom neutralen Rating-Unternehmen mediaTest digital mit dem Gütesiegel „Trusted App“ ausgezeichnet. Die Firma bescheinigt damit beiden Apps, dass sie Nutzerdaten vertraulich und sensibel behandeln. Zudem findet zu keinem Zeitpunkt unerlaubter Datenaustausch, insbesondere mit externen Servern, statt. Die DB beweist mit ihren weitreichenden Datenschutzmaßnahmen, dass sie sich ihrer Verantwortung gegenüber den Kunden bewusst ist.

Innovationen vorantreiben

Mit der Umsetzung neuer Ideen für Produkte und Dienstleistungen baut die DB ihre Wettbewerbsfähigkeit aus. Das wird besonders bei umweltfreundlichen Angeboten deutlich, die auf eine immer höhere Nachfrage treffen.

DB erweitert das Angebot zur grünen Mobilität

Beim Umweltschutz setzt die DB Maßstäbe beim effizienten Umgang mit den vorhandenen Ressourcen. Seit 2009 gibt es die ersten CO₂-freien Angebote. Im Jahr 2012 nahmen 1,6 Millionen Mitarbeiter der über 100 teilnehmenden Unternehmen das bahn.corporate Umwelt-Plus-Angebot in Anspruch – 60 Prozent mehr als 2011. Auch Mitarbeiter der DB fahren bei Firmenreisen mit dem Zug in Deutschland mit 100 Prozent Ökostrom. Gleiches gilt seit 2010 für die S-Bahn Hamburg und den von der DB betriebenen Schienennahverkehr im Saarland. Im April 2012 wurde Privatkunden erstmalig die grüne Probe BahnCard 25 angeboten, mit der Reisende optional CO₂-frei Bahn fahren konnten. Ab April 2013 reisen BahnCard-Kunden und Besitzer einer Streckenzeitkarte sowie alle Firmenkunden des bahn.corporate-Programms ganz automatisch mit Ökostrom in den Fernverkehrszügen

innerhalb Deutschlands. Damit werden künftig rund 75 Prozent aller Fernverkehrsfahrten mit 100 Prozent Ökostrom durchgeführt. 4,9 Millionen Kunden waren Ende 2012 im Besitz einer BahnCard und gehören damit zum Kundenstamm der umweltfreundlichen Schiene.

E-Mobilität für Ballungsräume: DB setzt auf Sharing-Konzepte

Das DB Carsharing-Programm Flinkster verfügt mit rund 3.000 Autos in über 140 Städten über das flächengrößte Carsharing-Netz in Deutschland. In Österreich, der Schweiz und den Niederlanden können weitere 2.500 Fahrzeuge gebucht werden. Umweltbewusste Kunden können außerdem in acht deutschen Großstädten nach der CO₂-freien Bahnfahrt auf rund 70 Elektro- und Hybridautos umsteigen. Durch die Kooperation mit Citroën Multicity stehen den rund 212.000 registrierten

Flinkster-Kunden in Berlin weitere 100 Elektroautos zur Verfügung.

Das Mietradsystem Call a Bike mit 8.900 Rädern verzeichnete im Berichtsjahr bereits rund 537.000 Kunden in Deutschland. In Stuttgart und Aachen können diese zudem 130 Pedelecs nutzen.



Umweltfreundliche Busflotte wird weiter ausgebaut

Im Ausland setzt die DB ebenfalls auf umweltfreundliche Verkehrsmittel: DB Arriva hat als weltweit erster Busbetreiber seit März 2007 hybridbetriebene Doppeldecker-Busse im Einsatz und erweitert ihre umweltfreundliche Flotte stetig. Im Jahr 2012 hat das Unternehmen 77 hybridbetriebene Doppeldecker-Busse neu angeschafft. Diese diesel-elektrischen Hybridbusse haben 40 bis 50 Prozent bessere Abgaswerte als herkömmliche Modelle. Eingesetzt werden sie in Großbritannien. Hinzu kamen im Jahr 2012 21 MAN Ecocity Gasbusse, die mit CO₂-neutralem Biomethan betankt werden.

Ökologischer Güterverkehr nimmt Fahrt auf

Auch die Geschäftspartner der DB im Güterverkehr profitieren von der ökologischen Ausrichtung des Unternehmens: DB Schenker bietet seinen Kunden für jedes Verkehrsmittel Lösungen, um CO₂-Emissionen entlang der gesamten Lieferkette zu vermeiden, zu reduzieren oder zu kompensieren. Auf der Schiene gibt es beispielsweise das durch den TÜV SÜD zertifizierte CO₂-freie Angebot Eco Plus. Hierbei wird Strom aus 100 Prozent regenerativen Energien eingesetzt und der Ausbau erneuerbarer Energien gefördert – denn zehn Prozent der Mehreinnahmen fließen in einen sogenannten Neuanlagenbonus. In der Luft- und Seefracht können mit dem verkehrsträgerübergreifenden Transportsystem DB SCHENKERskybridge die Vorteile der Luft- und Seefracht miteinander kombiniert werden. Dadurch verringern sich die CO₂-Emissionen erheblich. Umweltfreundliche Lösungen bieten auch der Landverkehr mit einer schadstoffarmen Fahrzeugflotte sowie die Kontraktlogistik über energieeffiziente, nachhaltige Logistikanlagen an.

Containerzug nutzt die transeurasische Landbrücke

Wer Güter zwischen Asien und Europa bewegen will, tut dies überwiegend mit dem Schiff oder Flugzeug. DB Schenker bietet seinen Kunden nun mit dem China-Zug individuell zugeschnittene Transportlösungen an: Die Züge benötigen nur knapp die Hälfte der Transportzeit

im Vergleich zur Seefracht und erzeugen dabei deutlich weniger CO₂ als die Luftfracht. Das Potenzial dieser Züge steigt, weil sich immer mehr produzierendes Gewerbe im chinesischen Hinterland angesiedelt hat.

DB Zugradar verfolgt Züge in Echtzeit

Für rund 400 Eisenbahnverkehrsunternehmen bietet die DB Netz AG Informationen in Echtzeit über die Bewegungen ihrer Züge an. Möglich wird das durch zugnummernbezogene Echtzeitdaten. So können die Unternehmen feststellen, wo sich ein Zug gerade befindet. Die Anwendung zielt auf die Optimierung betrieblicher Abläufe und ist so für viele DB-Kunden interessant. Momentan ist der DB Zugradar noch im Erprobungsstadium.

Touch&Travel – das Handyticket für Bus und Bahn

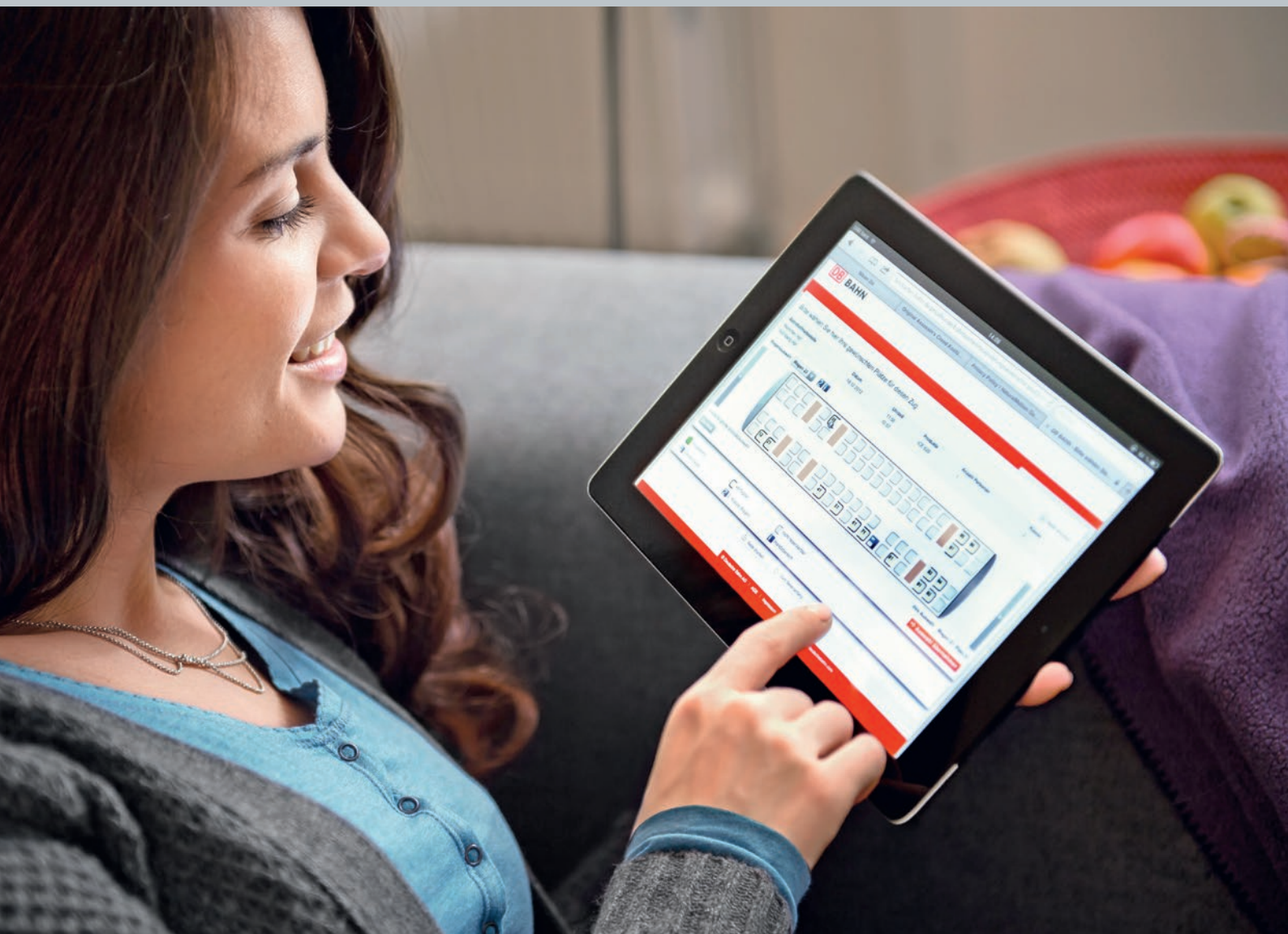
Für Smartphone-Nutzer ermöglicht Touch&Travel ein regionen- und verkehrsmittelübergreifendes Ticketing und schafft so eine kundenfreundliche Lösung für die Nutzung des Nah- und Fernverkehrs. Nun ist lediglich eine Anmeldung vor Fahrtbeginn und eine Abmeldung nach Reiseende erforderlich. Das zugehörige System ermittelt die entsprechenden Tarife und berechnet den Fahrpreis. Die Rechnung am Monatsende enthält einen genauen Fahrtenüberblick, bezahlt wird per Lastschrift. Auch beim Umsteigen, etwa von Bus auf Bahn, ist keine neue Anmeldung erforderlich. Touch&Travel bietet Vorteile für Gelegenheitsfahrer im Regional- und Verbundverkehr. Aber auch flexible Reisende im Fernverkehr wie BahnCard-Kunden und Geschäftskunden profitieren von diesem Angebot. Passend zur neuen Handygeneration können sich Kunden seit 2012 an den Kontaktpunkten auch über Near Field Communication noch einfacher für die Fahrt an- und abmelden. Touch&Travel ist im gesamten Fernverkehr der DB sowie in den Stadtgebieten Berlin, Potsdam und Frankfurt nutzbar. Seit Dezember 2012 gibt es das Angebot auch im Rhein-Main-Verkehrsverbund und auf Sylt. Die Resonanz auf Touch&Travel im Verkehrsmarkt ist positiv. Das Angebot wird weiter ausgebaut.

Kunden nutzen innovative Dialogformate

Für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess sucht die DB aktiv den Dialog mit ihren Kunden. Mit der im Dezember 2011 begonnenen Testreihe – dem Zuglabor – geht die DB einen innovativen Weg und analysiert systematisch und bauartübergreifend die Wünsche und Anregungen der Fahrgäste. So etwa im September 2012 beim Test von Ausstattungskomponenten und dem Raumkonzept von Doppelstockwagen im Rahmen des Zuglabors in Magdeburg. Die daraus resultierenden Erkenntnisse fließen, in Abstimmung mit den Aufgabenträgern, in die Ausstattung von Neufahrzeugen und Redesign-Programme ein und setzen Impulse für Innovationen. Auch bei Regio Bus kommen die Kunden bei der Entwicklung von Angeboten und Produkten zu Wort. Beispielsweise wurde im Rahmen einer Befragung von Senioren eine Busbegehung durchgeführt. Hierbei konkretisierten sich Anforderungen an ein seniorengerechtes Angebot wie beispielsweise die Anzahl der Haltegriffe, die bevorzugten Sitzplätze oder auch die Schriftgröße bei Anzeigen und Flyern.

Unbeschwert reisen mit Smartphone und Tablet-PC

Einen Zug auszuwählen und ein Ticket zu buchen, kann so einfach sein.



„Papier war gestern“, sagt Sitznachbarin Jenny im ICE nach Frankfurt und wischt über ihr Smartphone. „Ich kann meine Fahrkarte nicht mehr vergessen. Verknitterte DIN-A4-Seiten mit ausgedruckten Online-Tickets in der Handtasche gibt es auch nicht mehr.“

Jenny bucht ihre Reisen nur noch über das Smartphone. Da wird das Ticket gleich gespeichert, und wenn der Zugbegleiter zum Kontrollieren kommt, hält sie ihm einfach das Display mit dem Code hin. „War ganz einfach“, sagt Jenny. Ein Online-Konto bei „Meine Bahn“ auf bahn.de hatte sie sowieso schon, und die DB Navigator-App hilft ihr schon seit drei Jahren, sich im öffentlichen Fern- und Nahverkehr zurechtzufinden. „Ohne die bin ich geradezu hilflos.“

Sie musste nur noch die DB Tickets-App herunterladen, kostenlos natürlich, sich mit den Zugangsdaten vom Online-Konto einloggen, und schon klappte es mit dem Handy-Ticket, „Fahrschein kann man das ja eigentlich gar nicht mehr nennen“. Und weil nichts mehr ausgedruckt werden muss, sinkt der Papier- und Tintenverbrauch. Das schlägt sich nicht nur positiv in Jennys Haushaltskasse, sondern auch in ihrer Umweltbilanz nieder.

Der Sitznachbar ist neugierig geworden. Er hat bisher nur den DB Navigator auf dem Handy, aber schon ein Konto bei „Meine Bahn“. „Das probiere ich jetzt auch. Nächste Woche muss ich sowieso nach Osnabrück.“ Ein bisschen tippen, ein bisschen Wischen: Es dauert nur wenige Minuten, da hat er, fast ganz ohne tatkräftige Mithilfe seiner neuen Bekannten, das Ticket samt Reservierung. Nachdenklich schaut er auf den Code, der wie der Plan eines verzweigten Labyrinths aussieht. „So einfach ist das“, sagt er zufrieden.

So ganz nebenbei lernt er beim Buchen auch den Verspätungsalarm kennen. Ein Klick auf das gleichnamige Bedienfeld am Bildschirm reicht. Sollte sein Zug mehr als zehn Minuten später kommen als geplant, sorgt der Alarm für eine E-Mail oder eine Push-Nachricht auf das Smartphone. So kann der Fahrgast sich über Alternativen informieren oder am Ziel anrufen und mitteilen, dass er später kommt. „Das geht sogar für regelmäßig genutzte Verbindungen, auch ohne dass jeder einzelne Zug gebucht werden muss“, empfiehlt ihm Jenny, „ganz wichtig für Pendler.“



Profitables Wachstum sichern

Profitables Wachstum schafft unternehmerische Freiräume für nachhaltiges Handeln. Eine konsequente Nutzung von Marktchancen und eine klare Effizienzorientierung verbessern Marktpresenz, Kundenauftritt und Wettbewerbsfähigkeit. Die DB hat sich hierfür klare Ziele hinsichtlich führender Marktpositionen, Kapitalverzinsung und finanzieller Stabilität gesetzt.

Kontinuierliches Wachstum sichert Wettbewerbsfähigkeit der DB

Die Kunden der DB fragen zunehmend intelligente und integrierte Mobilitäts- und Logistiklösungen aus einer Hand nach. Dies bedingt auch eine Präsenz in den entsprechenden Märkten. Daher sind führende Positionen in den Märkten und damit weiteres profitables Wachstum entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit der DB. Weiterhin spielt neben Kundenzugang und Leistungsportfolio auch die Effizienz der Leistungserstellung eine wichtige Rolle.

Im Vordergrund stehen dabei die gezielte Weiterentwicklung der Verkehrsnetzwerke, die Nutzung der Chancen aus der Liberalisierung des europäischen Schienenverkehrs sowie die kontinuierliche Verbesserung von Auslastung und Produktivität. Dabei findet Wachstum gezielt entlang der Kundenbedürfnisse und der Potenziale des Konzerns statt. Die DB strebt eine angemessene Profitabilität der getätigten Investitionen an. So sollen mindestens die Kosten des eingesetzten Kapitals verdient werden. Dabei nutzt die DB auch die Potenziale aus den Synergien des integrierten Konzerns.

Eine angemessene Profitabilität verbunden mit einer robusten Finanzpolitik stellt insgesamt eine Basis für die finanzielle Stabilität sicher. Dies wird auch extern gewürdigt: Auskömmliche, stabile Cashflows und eine angemessene Kapitalstruktur werden durch Rating-Agenturen mit sehr guten Einstufungen bewertet.

Rating-Einstufungen ✓

	Ersterteilung	Letzte Bestätigung	kurzfristig	langfristig	Ausblick
Standard & Poor's	16.05.2000	19.12.2012	A-1+	AA	stabil
Moody's	16.05.2000	18.01.2013	P-1	Aa1	negativ
Fitch	17.02.2009	11.07.2012	F1+	AA	stabil



Vor diesem Hintergrund hat sich die DB zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2020 profitabler Marktführer zu werden. Auf finanzieller Ebene drückt sich diese Strategie des DB-Konzerns für das Jahr 2020 durch drei konkrete Zielsetzungen aus:

- **Führende Marktposition:**
Wachstum (Umsatz) ≥ 70 Milliarden Euro; das entspricht einer Verdopplung des Umsatzes binnen zehn Jahren
- **Angemessene Profitabilität:**
ROCE ≥ 10 Prozent
- **Finanzielle Stabilität:**
Tilgungsdeckung ≥ 30 Prozent

Im Berichtsjahr ist die DB profitabel gewachsen

2012 ist die DB ihren Zielen wieder einen Schritt näher gekommen – mit Steigerungen in Umsatz, bereinigtem operativen Ergebnis (EBIT) und ROCE.

So sind die Umsatzerlöse gegenüber 2011 um 3,7 Prozent auf 39,3 Milliarden Euro angestiegen. Zu diesem Plus haben fast alle Geschäftsfelder beigetragen. DB Schenker Logistics, DB Arriva und DB Bahn Fernverkehr konnten die größten absoluten Anstiege verzeichnen.

Umsatz nach Geschäftsfeldern ✓

in Mio. €	2012		2011		Gesamtumsatz		Außenumsatz	
	Gesamtumsatz	Außenumsatz	Gesamtumsatz	Außenumsatz	Δ absolut	Δ in %	Δ absolut	Δ in %
DB Bahn Fernverkehr	4.074	3.941	3.794	3.666	+280	+7,4%	+275	+7,5%
DB Bahn Regio	8.907	8.819	8.718	8.628	+189	+2,2%	+191	+2,2%
DB Arriva	3.757	3.751	3.367	3.365	+390	+11,6%	+386	+11,5%
DB Schenker Rail	4.925	4.596	4.924	4.635	+1	0%	-39	-0,8%
DB Schenker Logistics	15.389	15.335	14.867	14.808	+522	+3,5%	+527	+3,6%
DB Dienstleistungen	1.498	125	1.413	137	+85	+6,0%	-12	-8,8%
DB Netze Fahrweg	4.709	980	4.642	961	+67	+1,4%	+19	+2,0%
DB Netze Personenbahnhöfe	1.102	416	1.077	400	+25	+2,3%	+16	+4,0%
DB Netze Energie	2.832	1.079	2.853	1.084	-21	-0,7%	-5	-0,5%
Sonstige	1.028	254	927	217	+101	+10,9%	+37	+17,1%
Konsolidierung	-8.925		-8.681		-244	+2,8%		
DB-Konzern	39.296	39.296	37.901	37.901	+1.395	+3,7%	+1.395	+3,7%

Berichtsjahr, Konzern weltweit

Auch die Kapitalverzinsung (ROCE) hat sich mit 8,3 Prozent um einen Prozentpunkt in Richtung des Zielwertes von über 10,0 Prozent verbessert. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass das bereinigte EBIT um 399 Millionen Euro auf 2,7 Milliarden Euro gesteigert werden konnte. Gleichzeitig ist das gebundene Kapital (Capital Employed) durch umfangreiche Investitionen in allen Geschäftsfeldern gestiegen. Brutto wurden im Jahr 2012 8,1 Milliarden Euro investiert, davon rund 62 Prozent im Geschäftsfeld DB Netze Fahrweg. Abzüglich erhaltener Investitionszuschüsse belief sich der Eigenanteil in Form der Netto-Investitionen bei der DB insgesamt auf 3,5 Milliarden Euro. Damit lag er über den Aufwendungen für Abschreibungen.

ROCE ✓

in Mio. €	2012	2011	Δ absolut	Δ in %
EBIT bereinigt	2.708	2.309	+399	+17,3%
/ Capital Employed 31.12.	32.691	31.732	+959	+3,0%
= ROCE in %	8,3%	7,3%		

Berichtsjahr, Konzern weltweit

Durch die positive Entwicklung der Ergebnissituation konnte im abgelaufenen Jahr bei gleichzeitig hoher Investitionstätigkeit der operative Cashflow um 337 Millionen Euro auf 4,7 Milliarden Euro erhöht werden. Dabei wurden die adjustierten Netto-Finanzschulden im Wesentlichen stabil gehalten. Im Resultat hat sich die Tilgungsdeckung auf nunmehr 22,1 Prozent verbessert.

Investitionen nach Geschäftsfeldern ✓

in Mio. €	2012			2011			Brutto-Investitionen		Netto-Investitionen	
	Brutto-Investitionen	abzgl. erhaltene Investitionszuschüsse	= Netto-Investitionen	Brutto-Investitionen	abzgl. erhaltene Investitionszuschüsse	= Netto-Investitionen	Δ absolut	Δ in %	Δ absolut	Δ in %
DB Bahn Fernverkehr	173	0	173	139	-2	137	+34	+24,5%	+36	+26,3%
DB Bahn Regio	709	-43	666	393	-28	365	+316	+80,4%	+301	+82,5%
DB Arriva	468	-1	467	300	-4	296	+168	+56,0%	+171	+57,8%
DB Schenker Rail	371	0	371	260	0	260	+111	+42,7%	+111	+42,7%
DB Schenker Logistics	321	0	321	246	0	246	+75	+30,5%	+75	+30,5%
DB Dienstleistungen	268	0	268	247	0	247	+21	+8,5%	+21	+8,5%
DB Netze Fahrweg	5.033	-4.071	962	5.143	-4.378	765	-110	-2,1%	+197	+25,8%
DB Netze Personenbahnhöfe	552	-374	178	547	-403	144	+5	+0,9%	+34	+23,6%
DB Netze Energie	149	-77	72	207	-115	92	-58	-28,0%	-20	-21,7%
Sonstige/Konsolidierung	9	0	9	19	-2	17	-10	-52,6%	-8	-47,1%
DB-Konzern	8.053	-4.566	3.487	7.501	-4.932	2.569	+552	+7,4%	+918	+35,7%

Berichtsjahr, Konzern weltweit

Tilgungsdeckung ✓

in Mio. €	2012	2011	Δ absolut	Δ in %
Operativer Cashflow	4.736	4.399	+337	+7,7 %
/Adjustierte Netto-Finanzschulden 31.12.	21.441	21.420	+21	+0,1 %
= Tilgungsdeckung in %	22,1 %	20,5 %		

Berichtsjahr, Konzern weltweit

Insbesondere aufgrund der verbesserten Erlössituation ist die betriebliche Wertschöpfung (als bereinigtes EBIT vor Personalaufwand) gegenüber 2011 um 1,1 Milliarden Euro auf 16,5 Milliarden Euro gestiegen.

Hiervon konnte ein um 0,7 Milliarden Euro auf 13,8 Milliarden Euro gestiegener Personalaufwand finanziert werden. Gleichzeitig profitierten vermehrt auch die anderen Anspruchsgruppen: der Staat über gestiegene Ertragsteuern, die Fremdkapitalgeber über einen größeren Zinssaldo und der Eigentümer über das höhere Jahresergebnis.

Betriebliche Wertschöpfung im DB-Konzern ✓

in Mio. €	2012		2011		Δ absolut	Δ in %
Betriebliche Wertschöpfung (bereinigt)	16.501		15.357		+1.144	+7,4 %
davon Partizipation nach Anspruchsgruppen:	absolut	in %	absolut	in %		
- Personalaufwand (bereinigt)	13.793	83,6 %	13.048	85,0 %	+745	+5,7 %
- Operativer Zinssaldo (bereinigt)	865	5,2 %	742	4,8 %	+123	+16,6 %
- Tatsächliche Ertragsteuern	156	0,9 %	30	0,2 %	+126	+420 %
- Jahresergebnis	1.477	9,0 %	1.332	8,7 %	+145	-10,9 %
- Sonstiges	210	1,3 %	205	1,3 %	+5	-2,4 %

Berichtsjahr, Konzern weltweit

Personenverkehr weiterentwickeln

Das weitere profitable Wachstum im Personenverkehr ist essenziell für die DB. Basierend auf den führenden Positionen in Europa werden die Aktivitäten deshalb gezielt ausgeweitet. Zusätzlich zu den zahlreichen Maßnahmen im Inland soll vor allem die internationale Präsenz weiter gestärkt werden.

Internationale Marktchancen sind im Blickfeld

Seit der Bahnreform stehen die Personenverkehrsaktivitäten der DB in Deutschland nicht mehr nur im Wettbewerb zwischen Schiene und anderen Verkehrsträgern, sondern auch in Konkurrenz zu anderen Anbietern auf der Schiene. Um den Unternehmenserfolg im Personenverkehr langfristig zu sichern, sind daher neben einer Festigung der Position im deutschen Schienenpersonenverkehr auch weitere Geschäftsmodelle und die Ausdehnung der Aktivitäten auf internationale Märkte erforderlich. Diese Wachstumsstrategie deckt sich mit den Bedürfnissen der Reisenden. Von ihnen werden umweltfreundliche, gleichzeitig einfache und durchgängige sowie zunehmend internationale Mobilitätslösungen nachgefragt.

Um profitabler Marktführer im Personenverkehr zu werden, verfolgt die DB vor allem zwei Handlungsfelder: Zum einen gilt es, die Aktivitäten in Deutschland stärker und auch über den Verkehrsträger Schiene hinaus zu integrieren sowie beständig effizienter zu machen. Zum anderen muss die DB ihre internationale Präsenz weiter stärken. Hierfür stehen grenzüberschreitende Angebote ausgehend vom Heimatmarkt sowie die Erschließung neuer Märkte im europäischen Ausland im Fokus.

Schon heute besetzt die DB in Europa führende Positionen. Damit verfügt sie über eine gute Grundlage, um ihren Kunden umfassende Angebote machen zu können und von der zunehmenden Liberalisierung der europäischen Personenverkehrsmärkte zu profitieren.

Marktpositionen Personenverkehr 2011 ✓

Nr. 2 im Schienenpersonenfernverkehr in Europa – auf Umsatzbasis	Nr. 2 im Schienenpersonennahverkehr in Europa – auf Umsatzbasis	Nr. 3 im öffentlichen Straßenpersonenverkehr Europa – auf Umsatzbasis
1. SNCF	1. SNCF	1. Veolia Transdev
2. DB-Konzern	2. DB-Konzern	2. Régie autonome des transports Parisiens (RATP)
3. Ferrovie dello Stato (FS)	3. Ferrovie dello Stato (FS)	3. DB-Konzern
4. Schweizerische Bundesbahnen (SBB)	4. First Group	4. SNCF
5. Nederlandse Spoorwegen (NS) + Abellio	5. Go Ahead	5. Transport for London (TfL)

Angaben für Wettbewerber basieren auf Geschäfts-/Research-Berichten und eigenen Berechnungen

DB Bahn Fernverkehr verzeichnet mehr Reisende

Die Anzahl der Reisenden und die Verkehrsleistung konnten im Fernverkehr im Jahr 2012 gegenüber 2011 mit 4,9 Prozent beziehungsweise 5,0 Prozent deutlich gesteigert werden. Dies hat insgesamt zu einer besseren Auslastung der Züge geführt. Verstärkt durch positive Preiseffekte sind so der Gesamtumsatz um 7,4 Prozent auf 4,1 Milliarden Euro und das bereinigte EBIT um 207 Millionen Euro auf 364 Millionen Euro gestiegen. Die Netto-Investitionen beliefen sich auf 173 Millionen Euro. Dabei stand die Modernisierung der bestehenden Fahrzeugflotte im Vordergrund.

DB Bahn Fernverkehr – ausgewählte Kennzahlen ✓

		2012	2011	Δ absolut	Δ in %
Reisende	Mio.	131,3	125,2	+6,1	+4,9 %
Verkehrsleistung	Mio. Pkm	37.357	35.565	+1.792	+5,0 %
Betriebsleistung	Mio. Trkm	145,1	145,5	-0,4	-0,3 %
Gesamtumsatz	Mio. €	4.074	3.794	+280	+7,4 %
Außenumsatz	Mio. €	3.941	3.666	+275	+7,5 %
EBIT bereinigt	Mio. €	364	157	+207	+132 %
Netto-Investitionen	Mio. €	173	137	+36	+26,3 %

Berichtsjahr



Der DB Bahn Fernverkehr stärkt seine Präsenz im europäischen Ausland, z. B. mit täglich sechs Direktverbindungen nach Paris.

DB Bahn Regio steigert Ergebnis in herausforderndem Umfeld

Im regionalen Schienenverkehr haben sich Leistungen und Umsatz gegenüber dem Vorjahr trotz einzelner Verluste von Verkehrsverträgen positiv entwickelt. Dagegen waren die Anzahl der Reisenden sowie die Verkehrsleistung in der Sparte Bus wegen niedrigerer Schüler- und Ersatzverkehre sowie Ausschreibungsverlusten 2012 rückläufig. Trotz des herausfordernden Umfelds bei Ausschreibungen ist das langfristige Auftragsvolumen im Geschäftsfeld leicht gestiegen. Dies ist auf die Entwicklung der Entgeltstrukturen zurückzuführen.

Insgesamt konnte der Regionalverkehr DB Bahn Regio sein bereinigtes EBIT um 81 Millionen Euro auf 882 Millionen Euro steigern. Diese Entwicklung ist vor allem durch die höheren Umsätze und die unterproportionalen Kostensteigerungen in der Sparte Schiene bedingt. Gleichzeitig fielen die Netto-Investitionen mit 666 Millionen Euro um 301 Millionen Euro höher aus als im Vorjahr. Schwerpunkt war hier der Bereich Schienenfahrzeuge.

DB Bahn Regio – ausgewählte Kennzahlen ✓

		2012	2011	Δ absolut	Δ in %
Reisende	Mio.	2.565	2.553	+12	+0,5 %
- davon Sparte Schiene	Mio.	1.892	1.850	+42	+2,3 %
- davon Sparte Bus	Mio.	672,4	702,9	-30,5	-4,3 %
Verkehrsleistung	Mio. Pkm	51.778	51.074	+704	+1,4 %
- davon Sparte Schiene	Mio. Pkm	44.201	43.152	+1.049	+2,4 %
- davon Sparte Bus	Mio. Pkm	7.577	7.922	-345	-4,3 %
Betriebsleistung Schiene	Mio. Trkm	496,8	502,5	-5,7	-1,1 %
Betriebsleistung Bus	Mio. Buskm	578,2	608,5	-30,3	-5,0 %
Gesamtumsatz	Mio. €	8.907	8.718	+189	+2,2 %
Außenumsatz	Mio. €	8.819	8.628	+191	+2,2 %
EBIT bereinigt	Mio. €	882	801	+81	+10,1 %
Netto-Investitionen	Mio. €	666	365	+301	+82,5 %

Berichtsjahr

DB Arriva ist erfolgreich auf Wachstumskurs

Das Geschäftsfeld DB Arriva verzeichnete 2012 bei Gesamtumsatz und bereinigtem EBIT eine positive Entwicklung. Die Anzahl der Reisenden sowie die Verkehrsleistung auf der Schiene von DB Arriva wurden 2012 erstmals erfasst. Deshalb sind hier keine Vorjahresvergleiche möglich. Wesentlicher Treiber der positiven Umsatz- und Ergebnisentwicklung waren operative Verbesserungen im Schienenverkehr in Großbritannien sowie neu gewonnene Verkehre und Akquisitionen. In das weitere Wachstum von DB Arriva wurden im Berichts-

jahr 467 Millionen Euro investiert. Dabei stand die Beschaffung von Bussen für neue Verkehrsverträge in Schweden und den Niederlanden im Vordergrund. DB Arriva hat sich somit auch 2012 als Wachstumsplattform der DB für den europäischen Personenverkehr etabliert.

DB Arriva – ausgewählte Kennzahlen ✓

		2012	2011	Δ absolut	Δ in %
Reisende	Mio.	1.421	-	-	-
Verkehrsleistung (Zug)	Mio. Pkm	7.628	-	-	-
Betriebsleistung	Mio. Trkm	116,7	110,2	+6,5	+5,9%
Betriebsleistung	Mio. Buskm	814,3	840,9	-26,6	-3,2%
Gesamtumsatz	Mio. €	3.757	3.367	+390	+11,6%
Außenumsatz	Mio. €	3.751	3.365	+386	+11,5%
EBIT bereinigt	Mio. €	238	160	+78	+48,8%
Netto-Investitionen	Mio. €	467	296	+171	+57,8%

Berichtsjahr

Entwicklung Auftragsvolumen im Personenverkehr ✓

in Mrd. €	2012	2011	Δ absolut	Δ in %
DB Bahn Regio	60,9	59,6	+1,3	+2,2%
- gesichert	40,2	38,0	+2,2	+5,8%
- ungesichert	20,7	21,6	-0,9	-4,2%
DB Arriva	18,6	18,9	-0,3	-1,6%
- gesichert	8,1	8,1	0	0%
- ungesichert	10,5	10,8	-0,3	-2,8%
Insgesamt	79,5	78,5	+1,0	+1,3%
- gesichert	48,3	46,1	+2,2	+4,8%
- ungesichert	31,2	32,4	-1,2	-3,7%

Stichtag 31.12.

Bei der Betrachtung der langfristigen Erlöse wird zwischen gesicherten und ungesicherten Erlösen unterschieden: Gesicherte Erlöse stehen direkt in Zusammenhang mit bestehenden Verkehrsverträgen oder Konzessionen und sind unabhängig von der Zahl der Reisenden (im Wesentlichen Bestellerentgelte). Ungesicherte Erlöse resultieren auch aus bestehenden Verkehrsverträgen oder Konzessionen, sind aber abhängig von der Zahl der Reisenden (im Wesentlichen Fahrgelderlöse).

Transport und Logistik international vernetzen

Auch bei DB Schenker sieht die DB großes Wachstumspotenzial. Die hohe Wettbewerbsintensität und das konjunkturabhängige Geschäft erfordern jedoch eine besonders flexible und effiziente Aufstellung. Den aktuellen Herausforderungen begegnet die DB unter anderem mit dem „Aktionsplan Deutschland“ im Schienengüterverkehr.

Logistik erfordert zunehmend internationale und vernetzte Lösungen

Die Gütertransportaktivitäten der DB sind in den letzten Jahren weit über das Angebot von Schienengüterverkehr in Deutschland hinaus gewachsen. Nicht nur, dass der Wettbewerb auf der Schiene mittlerweile europaweit stattfindet – auch die Nachfrage der Kunden ist in zunehmendem Maße grenzüberschreitend und verlangt nach einer intelligenten Verknüpfung der Verkehrsträger aus einer Hand. Die DB hat dabei einerseits die Chancen der Liberalisierung der europäischen Schienengüterverkehrsmärkte früh erkannt und sich als Marktführer auf der Schiene in Europa etabliert. Andererseits kann sie mit DB Schenker Logistics ihren

oft global aufgestellten Kunden weltweit ganzheitliche Transport- und Logistiklösungen anbieten.

Auch hinsichtlich der steigenden Nachfrage nach grünen Angeboten ist die DB gut gerüstet. Dieser kann sie mit ihrer umfassenden Aufstellung durch klimafreundliche Transporte, insbesondere auf der Schiene, und durch Verbesserung aller Modi nachkommen.

Die Transport- und Logistik-Nachfrage ist stark konjunkturabhängig. Um nachhaltig profitabel zu sein, muss sich die DB daher in diesen wettbewerbsintensiven Bereichen besonders flexibel und effizient aufstellen. Vor allem der anlagenintensive Schienengüterverkehr mit seinem hohen Anteil fixer Kosten steht diesbezüglich besonderen Herausforderungen gegenüber.

Marktpositionen Transport und Logistik 2011 ✓

Nr. 1 im europäischen Schienengüterverkehr – auf Basis tkm	Nr. 1 im europäischen Landverkehr – auf Umsatzbasis	Nr. 2 in der weltweiten Luftfracht – auf Basis t	Nr. 3 in der weltweiten Seefracht – auf Basis TEU	Nr. 5 in der weltweiten Kontraktlogistik – auf Umsatzbasis
1. DB Schenker	1. DB Schenker	1. DHL	1. Kuehne + Nagel	1. DHL
2. PKP Cargo	2. DHL	2. DB Schenker	2. DHL	2. CEVA Logistics
3. Fret SNCF	3. DSV	3. Kuehne + Nagel	3. DB Schenker	3. Kuehne + Nagel
4. Rail Cargo Austria	4. Dachser	4. Panalpina	4. Panalpina	4. Norbert Dentressangle
5. Trenitalia Cargo	5. Geodis			5. DB Schenker

Angaben für Wettbewerber basieren auf Geschäfts-/Research-Berichten und eigenen Berechnungen

DB Schenker Rail erholt sich trotz Verkehrsrückgängen

2012 waren die Menge der beförderten Güter um 3,1 Prozent, die Verkehrsleistung um 5,4 Prozent und die Betriebsleistung um 6,8 Prozent rückläufig. Dies ist auf eine konjunkturbedingt schwächere Transportnachfrage sowie eine Intensivierung des Wettbewerbs zurückzuführen. Trotzdem konnte die Auslastung gesteigert werden. Dies gelang insbesondere dank erfolgreicher Maßnahmen zur Effizienzsteigerung wie dem Projekt „Netzwerkbahn“, mit dem neue integrierte Produktionsansätze implementiert werden.

Vor allem wurden im Rahmen des Programms „Aktionsplan Deutschland“ Maßnahmen zum Ausbau der Wettbewerbsposition umgesetzt. So verbesserte DB Schenker Rail trotz des schwierigen Umfelds sein Ergebnis: Das bereinigte EBIT erhöhte sich um 55 Millionen auf 87 Millionen Euro und stieg auf 1,8 Prozent Marge vom Gesamtumsatz. Auch die Netto-Investitionen wurden gegenüber dem Vorjahr um 111 Millionen Euro auf 371 Millionen Euro ausgeweitet. Hiervon wurden insbesondere Lokomotiven für die Märkte Großbritannien und Polen beschafft.

Die hohe Abhängigkeit von der fortwährend volatilen Konjunktur bleibt jedoch weiterhin bestehen.

DB Schenker Rail – ausgewählte Kennzahlen ✓

		2012	2011	Δ absolut	Δ in %
Beförderte Güter	Mio. t	398,7	411,6	-12,9	-3,1 %
Verkehrsleistung	Mio. tkm	105.894	111.980	-6.086	-5,4 %
Betriebsleistung	Mio. Trkm	203,1	218,0	-14,9	-6,8 %
Auslastung	t pro Zug	521,4	513,6	+7,8	+1,5 %
Gesamtumsatz	Mio. €	4.925	4.924	+1	0 %
Außenumsatz	Mio. €	4.596	4.635	-39	-0,8 %
EBIT bereinigt	Mio. €	87	32	+55	+172 %
Netto-Investitionen	Mio. €	371	260	+111	+42,7 %

Berichtsjahr

DB Schenker Logistics mit insgesamt stabiler Ergebnisentwicklung

Die Seefracht konnte ihr Volumen 2012 vor allem wegen Steigerungen in den transpazifischen und innerasiatischen Verkehrsrelationen um 8,1 Prozent erhöhen. Hingegen sank das Leistungsvolumen umfeldbedingt im Landverkehr um 0,5 Prozent und in der Luftfracht um 4,7 Prozent. Neben der Seefracht haben sich auch die Kontraktlogistik sowie das Projektgeschäft operativ positiv entwickelt. Insgesamt konnte so das bereinigte EBIT gegenüber dem Vorjahr um 15 Millionen Euro auf 418 Millionen Euro gesteigert werden. Die Netto-Investitionen im Segment DB Schenker Logistics sind gegenüber 2011 um 75 Millionen Euro auf 321 Millionen Euro ausgeweitet worden. Maßgeblich waren dabei Investitionen in die Erweiterung des europäischen Landverkehrsnetzes und den Ausbau von Speditiionsanlagen.

DB Schenker Logistics – ausgewählte Kennzahlen ✓

		2012	2011	Δ absolut	Δ in %
Sendungen im europäischen Landverkehr	Tsd.	95.325	95.836	-511	-0,5 %
Luftfrachtvolumen (Export)	Tsd. t	1.095	1.149	-54	-4,7 %
Seefrachtvolumen (Export)	Tsd. TEU	1.905	1.763	+142	+8,1 %
Gesamtumsatz	Mio. €	15.389	14.867	+522	+3,5 %
Außenumsatz	Mio. €	15.335	14.808	+527	+3,6 %
EBIT bereinigt	Mio. €	418	403	+15	+3,7 %
Netto-Investitionen	Mio. €	321	246	+75	+30,5 %

Berichtsjahr



DB Schenker ist die Nummer eins im europäischen Schienengüter- und Landverkehr.

Infrastruktur stärken

Die DB stellt ihre Infrastrukturkapazitäten allen Anbietern von Schienenverkehrsleistungen zur Verfügung. Damit ermöglicht sie einen funktionierenden und wachsenden Wettbewerb. Die Finanzierung der Infrastruktur erfolgt im Wesentlichen aus Bundesmitteln sowie aus Eigenmitteln, die am Markt verdient werden.



Eindeutige Regelungen ermöglichen fairen Wettbewerb

Im Zuge der Bahnreform hat der deutsche Gesetzgeber die Aufgabenteilung zwischen dem Bund und den Eisenbahninfrastrukturunternehmen (EIU) klar geregelt: Dem Bund wurde dabei explizit die Aufgabe übertragen, „dem Wohl der Allgemeinheit, insbesondere den Verkehrsbedürfnissen, beim Ausbau und Erhalt des Schienennetzes der Eisenbahn des Bundes“ Rechnung zu tragen. Auf dieser Basis beteiligt sich der Bund an der Finanzierung der Investitionen in die Schieneninfrastruktur.

Die DB und ihre Eisenbahninfrastrukturunternehmen hingegen sind nach grundgesetzlichem Auftrag „als Wirtschaftsunternehmen in privatrechtlicher Form“ zu führen. Die DB hat dabei den Auftrag vom Bund, den Ausbau, den Erhalt und den Betrieb der Infrastruktur umzusetzen. Da die Zuschüsse des Bundes weder die vollständigen Investitionen noch Betrieb und Instand-

haltung finanzieren, stellt die DB Netze den Eisenbahnverkehrsunternehmen für die Nutzung der Infrastruktur Entgelte in Rechnung. Aus diesen werden der laufende Betrieb, die Instandhaltung sowie Teile der Investitionen in das Bestandsnetz sowie der Ausbau- und Neubau der Bundesschienenwege finanziert. Die daraus finanzierten Anlagen sind bei den EIU der DB zu bilanzieren und abzuschreiben. Die damit verbundenen Kapitalkosten müssen zurückverdient werden.

Gleiche Zugangsbedingungen zur Schieneninfrastruktur und damit die Grundlagen für einen fairen Wettbewerb aller Eisenbahnverkehrsunternehmen werden von den Regulierungsbehörden überwacht. Der stetig zunehmende Anteil konzernexterner Bahnen an der Nutzung der Infrastruktur – dieser hat sich zwischen 2003 und 2012 in etwa verdreifacht – belegt dabei, dass der Wettbewerb funktioniert.

Gleichzeitig führt die integrierte Struktur der DB zu einer ausgewogenen Berücksichtigung der Belange sowohl des Infrastrukturbetreibers als auch aller Transporteure, die die Infrastruktur der DB nutzen.

Die Infrastruktur ist sehr anlagenintensiv. 2012 betrug das gebundene Kapital (Capital Employed) allein von DB Netze Fahrweg 17,9 Milliarden Euro. Entsprechend hoch sind die Kapitalkosten, die aus dem operativen Ergebnis (EBIT) verdient werden müssen.

Eine weitere Herausforderung stellt die Langfristigkeit der Investitionen dar: Um nachhaltig wirtschaftlich zu agieren, müssen neben den reinen Investitionskosten auch die anschließenden laufenden Instandhaltungs- und Betriebskosten berücksichtigt und optimiert werden. Auch eine sorgfältige Abwägung aller wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen der Infrastrukturinvestitionen ist für den nachhaltigen Unternehmenserfolg entscheidend.

DB Netze Fahrweg mit anhaltend hoher Investitionstätigkeit

Die Brutto-Investitionen (Investitionen aus öffentlichen Finanzierungsbeiträgen und Eigenmitteln) von DB Netze Fahrweg lagen trotz der im Vorjahr ausgelaufenen staatlichen Konjunkturprogramme mit 5 Milliarden Euro nur 2,1 Prozent unter Vorjahresniveau. Dies wurde weitgehend durch einen Anstieg der Eigenmittel um 197 Millionen Euro erreicht. Insgesamt blieb das gebundene Kapital durch die Netto-Investitionen (Investitionen aus Eigenmitteln) mit 17,9 Milliarden Euro in etwa auf Vorjahresniveau. Ergebnisseitig war die Entwicklung des Geschäftsfelds trotz Nachfragerückgängen im Schienengüterverkehr positiv. Während die nachgefragte Betriebsleistung 2012 um 1,1 Prozent leicht zurückging, konnte der Gesamtumsatz um 1,4 Prozent beziehungsweise 67 Millionen Euro auf 4,7 Milliarden Euro gesteigert werden. Dies war insbesondere durch

positive Preiseffekte sowie vermehrte konzernexterne Umsätze bedingt. Die konzernexterne Nachfrage stieg dabei trotz der konjunkturellen Dämpfung im Schienengüterverkehr gegenüber dem Vorjahr um rund 5,0 Prozent auf 22,2 Prozent der insgesamt nachgefragten Trassenkilometer. Zudem erhöhten sich die sonstigen betrieblichen Erträge. So konnte das bereinigte EBIT trotz insgesamt steigender Aufwendungen insbesondere für Personal um 179 Millionen Euro auf 894 Millionen Euro verbessert werden. Damit wuchs die Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE) auf 5,0 Prozent. Die Sicherstellung einer bedarfsgerechten Finanzierung der Schieneninfrastruktur bleibt eine der Kernherausforderungen für DB Netze Fahrweg.

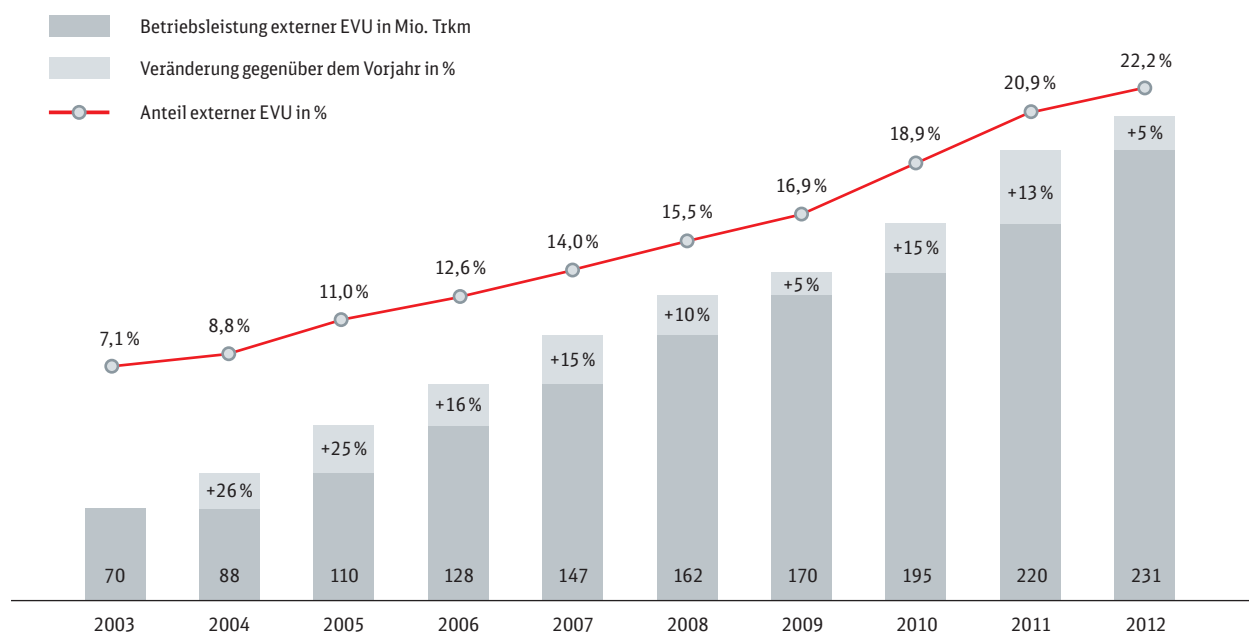
DB Netze Fahrweg - ausgewählte Kennzahlen

		2012	2011	Δ absolut	Δ in %
Betriebslänge 31.12.	km	33.319	33.378	-59	-0,2 %
Betriebsleistung auf dem Netz	Mio. Trkm	1.038	1.050	-12	-1,1 %
- davon konzern-externe Bahnen	Mio. Trkm	230,5	219,8	+10,7	+4,9 %
Gesamtumsatz	Mio. €	4.709	4.642	+67	+1,4 %
Außenumsatz	Mio. €	980	961	+19	+2,0 %
EBIT bereinigt	Mio. €	894	715	+179	+25,0 %
Brutto-Investitionen	Mio. €	5.033	5.143	-110	-2,1 %
- davon erhaltene Investitionszuschüsse	Mio. €	-4.071	-4.378	+307	+7,0 %
Netto-Investitionen	Mio. €	962	765	+197	+25,8 %
Capital Employed 31.12.	Mio. €	17.895	17.911	-16	-0,1 %
ROCE	%	5,0 %	4,0 %		

Berichtsjahr

Betriebsleistung externer EVU bei DB Netze Fahrweg

in Mio. Trassenkilometern (Trkm)





DB Netze Personenbahnhöfe wächst insbesondere durch konzernexterne Nachfrage

Das bereinigte EBIT von DB Netze Personenbahnhöfe konnte 2012 um 4 Millionen Euro auf 230 Millionen Euro gesteigert werden. Positiv wirkte die insbesondere durch konzernexterne Bahnen gestiegene Nachfrage nach Stationshalten. Aufwandsseitig führten höhere Personalaufwendungen zu Belastungen. Die Brutto-Investitionen lagen mit 552 Millionen Euro geringfügig über Vorjahr. Angesichts eines niedrigeren Anteils von Investitionszuschüssen ist dies im Wesentlichen auf den um 34 Millionen Euro höheren Eigenmittelanteil (Netto-Investitionen) zurückzuführen. Da die Netto-Investitionen über den Abschreibungen lagen, ist das gebundene Kapital um 53 Millionen Euro auf 2,9 Milliarden Euro angestiegen. Die Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE) blieb 2012 mit 7,9 Prozent unverändert gegenüber dem Vorjahr.

DB Netze Personenbahnhöfe - ausgewählte Kennzahlen

		2012	2011	Δ absolut	Δ in %
Personenbahnhöfe 31.12.		5.350	5.391	-41	-0,8%
Stationshalte	Mio.	143,4	142,3	+1,1	+0,8%
- davon konzernexterne Bahnen	Mio.	26,5	24,7	+1,8	+7,3%
Gesamtumsatz	Mio. €	1.102	1.077	+25	+2,3%
- davon Stationserlöse	Mio. €	738	717	+21	+2,9%
Außenumsatz	Mio. €	416	400	+16	+4,0%
EBIT bereinigt	Mio. €	230	226	+4	+1,8%
Brutto-Investitionen	Mio. €	552	547	+5	+0,9%
- davon erhaltene Investitionszuschüsse	Mio. €	-374	-403	+29	+7,2%
Netto-Investitionen	Mio. €	178	144	+34	+23,6%
Capital Employed 31.12.	Mio. €	2.906	2.853	+53	+1,9%
ROCE	%	7,9%	7,9%		

Berichtsjahr

DB Netze Energie begegnet Herausforderungen von Energiewende und Regulierung

Im Geschäftsfeld DB Netze Energie sind insbesondere aufgrund des Auslaufens des staatlichen Konjunkturpakets sowohl die Brutto- als auch die Netto-Investitionen zurückgegangen. Gleichzeitig hat das gebundene Kapital zugenommen. Das bereinigte EBIT stieg um 11 Millionen Euro auf 91 Millionen Euro. Dies gelang trotz der Herausforderungen, die sich aus der konjunkturellen Entwicklung, der Energiewende in Deutschland und gesetzlichen Regulierungsanforderungen ergaben. Die Nachfrage nach Traktions- und stationärer Energie sowie nach Dieselmotoren sank, sodass der Gesamtumsatz mit 2,8 Milliarden Euro um 21 Millionen Euro unter Vorjahr lag. Dies konnte jedoch insbesondere durch Erfolge in der Beschaffung und in der Portfoliooptimierung überkompensiert werden. Insgesamt wurde so die Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE) von 8,9 Prozent im Jahr 2011 auf 9,4 Prozent im Jahr 2012 gesteigert.

DB Netze Energie - ausgewählte Kennzahlen

		2012	2011	Δ absolut	Δ in %
Traktionsenergie (16,7 Hz)	GWh	10.403	10.427	-24	-0,2%
Stationäre Energie (50 Hz und 16,7 Hz)	GWh	1.699	1.719	-20	-1,2%
Dieselmotoren	Mio. l	469,8	480,1	-10,3	-2,1%
Gesamtumsatz	Mio. €	2.832	2.853	-21	-0,7%
Außenumsatz	Mio. €	1.079	1.084	-5	-0,5%
EBIT bereinigt	Mio. €	91	80	+11	+13,8%
Brutto-Investitionen	Mio. €	149	207	-58	-28,0%
- davon erhaltene Investitionszuschüsse	Mio. €	-77	-115	+38	+33,0%
Netto-Investitionen	Mio. €	72	92	-20	-21,7%
Capital Employed 31.12.	Mio. €	969	896	+73	+8,1%
ROCE	%	9,4%	8,9%		

Berichtsjahr

Mit Dienstleistungen unterstützen

DB Dienstleistungen steht primär im Dienst der Gesellschaften des DB-Konzerns. Durch Senkung der konzerninternen Kosten bei gleichzeitiger Sicherung eines marktfähigen Qualitäts- und Leistungsniveaus leistet das Geschäftsfeld einen wesentlichen Beitrag für die Zukunft des DB-Konzerns.



Mehr als 2.300 Mitarbeiter sorgen täglich für die Sicherheit der DB-Reisenden.

Umfassende Leistungen für alle Geschäftsfelder

Im Bereich Dienstleistungen sind wesentliche übergreifende Servicefunktionen gebündelt, die primär im Dienst der anderen Geschäftsfelder ausgeführt werden. Zunehmend werden einige dieser Dienstleistungen aber auch außerhalb des Konzerns angeboten. Dazu zählen etwa Fahrzeuginstandhaltung, Informationstechnologie (IT), Kommunikationstechnik, Facility-Management, Sicherheitsdienstleistungen und Fuhrparkmanagement.

Das Geschäftsfeld senkt die konzerninternen Kosten für Dienstleistungen und sichert gleichzeitig ein marktfähiges Qualitäts- und Leistungsniveau.

Dabei tragen insbesondere

- die weitere Integration in die Wertschöpfungsketten der Kunden,
- das Heben von Synergien im Verbund und
- die Nutzung des konzernexternen Geschäfts zur Sicherung der Kapazitätsauslastung sowie zum Benchmarking von Qualität und Preis bei. Damit sind die Dienstleister ein sehr wichtiger Synergiehebel im DB-Konzern.

Das Geschäftsfeld leistet außerdem einen wesentlichen Beitrag zur Beschäftigungssicherung im DB-Konzern. DB Dienstleistungen stellt eine Vielzahl von Arbeitsplätzen für Mitarbeiter aus dem konzernweiten Arbeitsmarkt zur Verfügung. So werden wirtschaftliche und soziale Anforderungen in Einklang gebracht.

Die internen Erlöse trugen 2012 wie im Vorjahr den Großteil der gesamten Segmenterlöse von nunmehr 3,4 Milliarden Euro bei. Der Anstieg der Segmenterlöse um 2,5 Prozent gegenüber 2011 ist insbesondere auf das IT-Geschäft von DB Systel zurückzuführen.

Diesen Erlössteigerungen standen höhere Aufwendungen für Material, Personal und Abschreibungen sowie sonstige betriebliche Aufwendungen gegenüber. So ist das bereinigte EBIT um 39 Millionen Euro auf 84 Millionen Euro zurückgegangen.

DB Dienstleistungen – ausgewählte Kennzahlen ✓

in Mio. €	2012	2011	Δ absolut	Δ in %
Segmenterlöse	3.416	3.332	+84	+2,5 %
– davon extern	389	410	-21	-5,1 %
– davon intern	3.027	2.921	+106	+3,6 %
Gesamtumsatz	1.498	1.413	+85	+6,0 %
Außenumsatz	125	137	-12	-8,8 %
EBIT bereinigt	84	123	-39	-31,7 %

Berichtsjahr

Das Arriva-Labor sind die Straßen Europas

Die DB-Nahverkehrstochter Arriva ist wichtiger Wachstumsträger im internationalen Personenverkehr.



David Martin, CEO Arriva plc

Wie Wachstum, Ökologie und Mitarbeiterzufriedenheit Hand in Hand gehen können, beweist die europäische DB-Nahverkehrstochter Arriva. DB Arriva ist Wachstumsplattform des Konzerns und als „Early Mover“ in liberalisierten Märkten unterwegs, um dort weiter dazuzugewinnen.

In Schweden etwa wurde der Marktanteil 2012 verdoppelt. Inzwischen fahren dort mehr als 900 Busse und 235 Züge einschließlich Straßenbahnen für Arriva. In Ungarn erhielt das Joint Venture VT-Transman – Arriva ist daran zu 49,9 Prozent beteiligt – zwei Aufträge über eine Verkehrsleistung von 11,5 Millionen Kilometern pro Jahr.

Im britischen Heimatmarkt gehört DB Arriva weiterhin zu den Treibern. Seit Mitte 2012 expandiert das Unternehmen dort mit dem Anbieter Ambuline auch im zukunfts-trächtigen Markt der Krankentransporte und sozialen Fahrdienste. CEO David Martin: „Erfolg beim Wachstum erreichen wir, indem wir gezielt neue Firmen erwerben, neue Verträge gewinnen und unser bestehendes Geschäft über organisches Wachstum ausbauen.“ Die langjährige Erfahrung im Schienenverkehr nutzt DB Arriva, um auf der Insel verstärkt eigenwirtschaftliche Verkehre ins Visier zu nehmen.

Auch in Osteuropa wächst DB Arriva: Im Mai 2013 kommen die Osteuropa-Verkehre von Veolia Transport Central Europe mit 3.400 Fahrzeugen und 6.300 Mitarbeitern dazu. DB Arriva ist damit größter internationaler Betreiber von Personenverkehr in Osteuropa und europaweit in 15 Ländern aktiv.

Für den nachhaltigen Erfolg investiert Arriva auch 468 Millionen Euro in neue Fahrzeuge, unter anderem in eine Biomethan-Busflotte in Großbritannien. Denn der ökologische Aspekt ist wichtig für das Geschäft. „In den verschiedenen Regionen experimentieren wir mit allen Arten alternativer Energien“, sagt David Martin. „Unser Labor sind die Straßen.“ Sind die Versuche erfolgreich, werden sie auf weitere Regionen übertragen. So sieht Martin Hybridbusse als mittelfristige Lösung auf dem Weg zu CO₂-freiem Nahverkehr, gefolgt von Elektrobussen. „Wir sind mit 130 Hybridbussen der größte Betreiber in London und einer der größten in Europa.“

3,8 Milliarden Euro Umsatz 2012 und ein Auftragsbestand von 18,5 Milliarden Euro: Für die ambitionierten Ziele braucht Arriva engagierte Mitarbeiter. „Aus meiner Sicht sind die Menschen die wesentliche Triebfeder unseres Geschäfts“, sagt David Martin. „Mitarbeiter, die in ihrem Job Befriedigung finden, sind die beste Voraussetzung für immer höhere Kundenzufriedenheit.“ DB Arriva hat mit 93 Prozent zufriedenen Kunden ein Allzeithoch bei Busdiensten in Großbritannien erreicht.

Martin erläutert die Arriva-Philosophie: „Wir setzen auf lokale Manager in den einzelnen Ländern. Sie verstehen die Werte von Arriva, und sie implementieren sie so, dass es zur jeweiligen Kultur des Landes passt.“





Hauptbahnhof Köln, DB Lounge: Ulrich Weber, Vorstand Personal, im Gespräch mit Beverly-Joyce Quijano und Pierre Marcy, Auszubildende zur Kauffrau und zum Kaufmann für Verkehrsservice

A man in a dark grey DB uniform, white shirt, and red tie stands in profile, looking out a large window. His right hand rests on a wooden railing. A DB name tag is visible on his lapel. The background shows a blurred office interior with glass partitions and ceiling lights.

03

Top-Arbeitgeber werden

Die Mitarbeiter geben der DB ihr Gesicht. Nur mit qualifizierten Mitarbeitern, die mit Begeisterung für die DB und ihre Kunden arbeiten, kann die Strategie DB2020 erfolgreich umgesetzt werden. Um gute Mitarbeiter zu binden und neue zu gewinnen, arbeitet die DB intensiv an ihrer Attraktivität als Arbeitgeber. Mit dem Ziel, Top-Arbeitgeber zu sein und bis 2020 in Deutschland zu den zehn besten Arbeitgebern zu zählen.

Ziele und Handlungsfelder bestimmen ✓

Die DB verfolgt das Ziel, Top-Arbeitgeber zu werden. Dafür schafft sie die Voraussetzungen: eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit, ein starkes Arbeitgeberimage und innovative Personalkonzepte, die den demografischen Wandel als Chance erkennen.



Bei der DB arbeiten 300.000 Mitarbeiter.
Über 100.000 sind außerhalb Deutschlands tätig.

Steigender Personalbedarf drängt DB zum Handeln

In den nächsten Jahren werden bei der DB zahlreiche Positionen durch fluktuations- und altersbedingte Abgänge frei. Die Statistik macht den Handlungsbedarf deutlich: 2012 waren die DB-Mitarbeiter in Deutschland durchschnittlich 46 Jahre alt, über 40 Prozent von ihnen über 50 Jahre alt. Um den künftigen Bedarf in Deutschland zu decken, wird die DB in den kommenden Jahren im Durchschnitt rund 7.000 Mitarbeiter pro Jahr einstellen. Darüber hinaus werden weltweit wachstumsbedingt neue Stellen geschaffen.

Neben der Gewinnung neuer Mitarbeiter gilt es, die bestehenden Mitarbeiter zu entwickeln und langfristig an das Unternehmen zu binden.

Die Anzahl der Mitarbeiter ist im gesamten Konzern von 2011 bis 2012 von 295.172 auf 299.347 Mitarbeiter gestiegen. Ebenfalls hat sich der durchschnittliche Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr erhöht. Dies gilt sowohl für die DB in Deutschland (2011: 21,6 Prozent; 2012: 22,1 Prozent) als auch für den DB-Konzern gesamt (2011: 22,2 Prozent; 2012: 22,5 Prozent).

Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern ✓

in natürlichen Personen (nP)	2012	2011	2010
DB Bahn Fernverkehr	16.963	16.938	16.436
DB Bahn Regio	38.551	38.681	38.257
DB Arriva	42.274	40.051	39.973
DB Schenker Rail	32.127	32.775	33.387
DB Schenker Logistics	67.005	65.044	61.738
DB Dienstleistungen	27.466	27.687	26.487
DB Netze Fahrweg	42.066	41.786	41.432
DB Netze Personenbahnhöfe	5.046	5.052	4.937
DB Netze Energie	1.649	1.603	1.603
Sonstige	26.200	25.555	25.845
DB-Konzern	299.347	295.172	290.095

Stichtag 31.12., Konzern weltweit

Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern ✓

in Vollzeitpersonen (VZP)	2012	2011	2010
DB Bahn Fernverkehr	15.947	15.976	15.270
DB Bahn Regio	36.959	37.131	36.334
DB Arriva	39.545	38.196	38.137
DB Schenker Rail	31.770	32.466	32.618
DB Schenker Logistics	64.199	62.197	58.671
DB Dienstleistungen	26.375	26.556	25.131
DB Netze Fahrweg	41.400	41.136	39.849
DB Netze Personenbahnhöfe	4.797	4.817	4.636
DB Netze Energie	1.626	1.584	1.536
Sonstige	24.890	24.260	24.128
DB-Konzern	287.508	284.319	276.310

Stichtag 31.12., Konzern weltweit

Zum 31.12.2012 ist die Anzahl der Mitarbeiter gegenüber dem 31.12.2011 um rund 3.200 Vollzeitpersonen angestiegen. Der Anstieg resultiert im Wesentlichen aus der Geschäftsausweitung in den Geschäftsfeldern DB Schenker Logistics und DB Arriva.

Der Anstieg der Mitarbeiterzahl (in Vollzeitpersonen) zwischen Dezember 2010 und Dezember 2011 resultiert zum einen aus einem Mitarbeiteraufbau insbesondere in den Geschäftsfeldern DB Schenker Logistics und DB Dienstleistungen und zum anderen aus einem statistischen Effekt durch die im Rahmen der Tarifabschlüsse getroffenen Festlegungen zur Arbeitszeit. Danach wurde die Sollarbeitszeit um eine Stunde auf 39 Wochenstunden gesenkt und entspricht damit wieder der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit. Dies führte dazu, dass ab dem 1. März 2011 in den betroffenen Bereichen die Mitarbeiterzahl rechnerisch um rund 2,5 Prozent angestiegen ist und sich gleichzeitig das Arbeitsentgelt um 2,5 Prozent erhöht hat.

In Deutschland wurden im Berichtsjahr rund 11.000 Mitarbeiter neu eingestellt und rund 2.200 Auszubildende übernommen. Gegenläufig wirkten fluktuationsbedingte Abgänge und altersbedingtes Ausscheiden. Außerhalb von Deutschland erhöhte sich die Anzahl der Mitarbeiter – vor allem in den europäischen und asiatisch-pazifischen Regionen – um circa 3.300 Mitarbeiter.

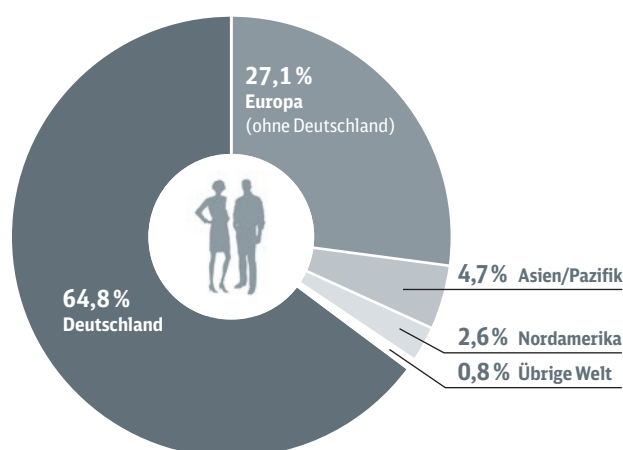
Mitarbeiter nach Regionen ✓

in natürlichen Personen (nP)	2012	2011	2010
Deutschland	194.020	193.109	189.377
Europa (ohne Deutschland)	81.055	78.686	78.539
Asien/Pazifik	14.030	12.999	12.017
Nordamerika	7.704	8.133	8.050
Übrige Welt	2.538	2.245	2.112
DB-Konzern	299.347	295.172	290.095

Stichtag 31.12., Konzern weltweit

Mitarbeiter nach Regionen ✓

in natürlichen Personen (nP) in Prozent (%)



Stichtag 31.12.2012, Konzern weltweit

DB will bis 2020 in die Spitzengruppe der Arbeitgeber

Mit der Strategie DB2020 hat das Unternehmen den Rahmen geschaffen, Ökonomie, Ökologie und Soziales in Einklang zu bringen. Die Wahrnehmung sozialer Verantwortung schlägt dabei eine wichtige Brücke zu den beiden anderen Dimensionen der Strategie DB2020. Gut qualifizierte und zufriedene Mitarbeiter, die mit Leidenschaft ihren Beruf ausüben, sind die Basis für eine hohe Kundenzufriedenheit und damit den Gesamterfolg des DB-Konzerns. Aus dieser Überzeugung leitet das Unternehmen ein ambitioniertes Ziel ab: Die DB will Top-Arbeitgeber werden und bis 2020 zu den zehn führenden Unternehmen auf dem deutschen Arbeitsmarkt gehören. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, macht sie das Erreichen von drei Kernzielen zum Maßstab ihres Handelns:

■ Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen

Die DB will Zufriedenheit, Engagement und Verbundenheit ihrer Mitarbeiter nachhaltig steigern. Daher arbeitet das Unternehmen seit knapp drei Jahren umfassend an der Weiterentwicklung seiner Unternehmenskultur. Diese soll geprägt sein von Partnerschaftlichkeit und konsequenter Einbindung, einem wertschätzenden Miteinander, gemeinsamer Begeisterung sowie einem vorbildlichen Führungsverhalten. Im Herbst 2012 wurde erstmals eine konzernweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Sie gibt ein umfassendes Bild von der Zufriedenheit der Mitarbeiter und bietet die Möglichkeit, konkrete Verbesserungs- und Veränderungsmaßnahmen ableiten zu können.

■ Arbeitgeberattraktivität stärken

Die DB will eine starke Arbeitgebermarke für alle ihre Zielgruppen – Schüler, Studierende, nicht-akademische und akademische Berufserfahrene – etablieren. Denn ein sichtbares und überzeugendes Auftreten ist wichtig, um im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte weiterhin erfolgreich Mitarbeiter gewinnen zu können. Dazu hat die DB ihre Aktivitäten zur Personalgewinnung organisatorisch und inhaltlich neu ausgerichtet. Im November 2012 startete eine breit



angelegte Arbeitgeberkampagne. Sie präsentiert den DB-Konzern als vielfältiges, attraktives und verantwortungsbewusstes Unternehmen.

■ **Demografiefestigkeit fördern**

Die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter soll zukünftig stärker an den individuellen Berufs- und Lebensphasen orientiert werden, um ihnen so ein ganzes Berufsleben im Unternehmen zu ermöglichen. Denn in Zeiten des demografischen Wandels wird es für die DB immer wichtiger, den Personalbedarf vorausschauend zu decken und die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten. Vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten und breite Angebote zur Gesundheitsförderung sind dafür ebenso Voraussetzung wie sinnstiftende, facettenreiche und zukunfts-sichere Tätigkeiten.

Strategische Personalprogramme geben Rahmen vor

Vor dem Hintergrund der wachsenden internationalen Geschäftsaktivitäten gewinnt eine zukunftsweisende und weltweit vernetzte Personalarbeit immer stärker an Bedeutung. Mit den folgenden sechs strategischen Arbeitsschwerpunkten trägt der Personalbereich zur Umsetzung der Strategie DB2020 und zur Zukunftssicherung des Unternehmens bei: strategische Personalplanung, Personalgewinnung, Personalentwicklung, Beschäftigungsbedingungen, Weiterentwicklung der Unternehmenskultur sowie Optimierung und Internationalisierung der Personalarbeit. Diese sechs Programme greifen ineinander, bauen systematisch aufeinander auf und ergeben im Gesamtbild das Fundament für die operative Personalarbeit auf dem Weg zum Top-Arbeitgeber.

Zwei Themenfelder aus den genannten strategischen Arbeitsschwerpunkten stehen beispielhaft für die aktive Umsetzung der DB-Ziele im nationalen und internationalen Rahmen:

■ **Internationale Vernetzung im DB-Konzern wird vorangetrieben**

Die DB ist an über 2.000 Standorten in mehr als 130 Ländern vertreten. Außerhalb Deutschlands arbeiten über 100.000 Mitarbeiter für die DB. In einem weltweit agierenden Unternehmen muss sich auch das Personalmanagement global stärker vernetzen. Mit dem Aufbau eines internationalen Personalleiternetzwerks ist 2012 die Basis für eine konzernweite vertrauensvolle Zusammenarbeit der Personalbereiche geschaffen worden. Daneben bearbeiten geschäftsfeldübergreifende, internationale Projektgruppen alle wichtigen Themen mit dem Ziel, die DB-Personalstrategie im Unternehmen weltweit umzusetzen. Im Berichtsjahr konzentrierte sich die Zusammenarbeit dabei auf drei Programme: strategische Personalplanung, Personalentwicklung und Weiterentwicklung der Unternehmenskultur.

Dafür wurden 2012 Pilotprojekte gestartet: zur strategischen Personalplanung in Polen und Dänemark sowie zur Personalentwicklung in Großbritannien. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Unternehmenskultur fand ein erster internationaler Zukunftsdialog in Spanien statt. Diese Pilotprojekte werden 2013 fortgesetzt und weiterentwickelt.

■ **Strategische Personalplanung sorgt für mehr Transparenz**

Der demografische Wandel verlangt nach größerer Transparenz über die Entwicklung des Personalbestands und -bedarfs. Diese verschafft sich der DB-Konzern mit der strategischen Personalplanung derzeit für die wesentlichen Mitarbeitergruppen des Eisenbahngeschäfts in Deutschland. Durch konzernübergreifende Methoden und Geschäftsszenarien werden inzwischen rund 85.000 Stellen von der strategischen Personalplanung erfasst. Eine Simulationssoftware unterstützt mit Szenarioverfahren bei detaillierten Prognosen zukünftiger Entwicklungen auf den Gebieten Personalkapazität, Altersstrukturen und Qualifizierungsbedarf.

Kulturwandel vertiefen ✓

Mit der ersten konzernweiten Mitarbeiterbefragung hat die DB einen weiteren Meilenstein für die Fortentwicklung ihrer Unternehmenskultur gesetzt. Der Fokus des Kulturwandels ist eine stärkere Mitarbeiterorientierung. Dazu gehören die konsequente Beteiligung durch verschiedene Dialogformate und die Einführung eines neuen Führungsverständnisses. Die DB bekennt sich zur Vielfalt als Erfolgsfaktor. Das Ziel eines höheren Anteils von Frauen insgesamt und in Führungspositionen ist dafür ein deutliches Zeichen.



Der Kulturwandel der DB soll die Zusammengehörigkeit und Gemeinsamkeit der Mitarbeiter weiter stärken.

Mitarbeiter sind das Gesicht der DB

Der 2010 begonnene Kulturwandel ist heute ein zentraler Bestandteil der Strategie DB2020. Mit dieser Einbettung erhält der Kulturentwicklungsprozess eine noch höhere Verbindlichkeit. Dabei stehen die Mitarbeiter im Mittelpunkt. Denn sie geben der DB ihr Gesicht und gestalten die Beziehungen zu den Kunden – von Mensch zu Mensch. Die DB will die Begeisterung ihrer Mitarbeiter für die Arbeit und das Unternehmen weiter fördern. Hier kommt den Führungskräften eine besondere Verantwortung zu. Im Berichtsjahr wurde daher mit der konzernweiten Entwicklung und Verankerung eines gemeinsamen Führungsverständnisses begonnen. Es betont stärker als bisher die sogenannten transformationalen Führungselemente wie „Vorbild sein“, „Inspiration und geistige Anregung geben“ sowie „Mitarbeiter individuell behandeln“.

Um die Kulturentwicklung noch tiefer in die Geschäftsfelder und Regionen zu tragen, wurden bis zum Frühjahr des Berichtsjahres insgesamt 14 regionale Zukunftsdialoge in Deutschland und ein internationaler Zukunftsdialog in Barcelona durchgeführt. Dem Dialog in diesen Großveranstaltungen mit jeweils rund 300 Teilnehmern einschließlich Vorstand und Führungskräften folgten Aktivitäten in den einzelnen Geschäftsbereichen, u. a. mit dem Dialogbild „DB Kultur“ und dem dazugehörigen Workshopkonzept. Wertvolle Unterstützung bei der Kulturentwicklung leisten in Deutschland rund 850 Impulsgeber, die aus den Zukunftsdialogen hervorgegangen sind. Sie treiben den Prozess als freiwillige Multiplikatoren voran und sind selbst bei der Weiterentwicklung der Unternehmenskultur aktiv.



Mitarbeiter und Führungskräfte gestalten mithilfe des Dialogbildes „DB Kultur“ und dazugehörigen Workshops den Kulturwandel vor Ort.

Mitarbeiterbefragung gibt ein realistisches Bild zur Zufriedenheit

Mit der konzernweiten Mitarbeiterbefragung im Herbst 2012 hat die DB einen weiteren entscheidenden Schritt im Kulturentwicklungsprozess getan. Erstmals hatten nahezu alle rund 300.000 DB-Mitarbeiter weltweit die Gelegenheit, sich zu ihrer Zufriedenheit mit dem Unternehmen und ihrer Tätigkeit zu äußern. Die Ergebnisse nutzt das Unternehmen nicht nur, um ein realistisches Meinungsbild zu erhalten. Im Sinne eines nachhaltigen Folgeprozesses sollen konkrete Veränderungsmaßnahmen auf allen Ebenen des Konzerns – für das Gesamtunternehmen, die Geschäftsfelder und insbesondere die einzelnen Teams – abgeleitet werden. Um hierfür die Voraussetzungen zu schaffen und den Kulturwandel möglichst breit in das Unternehmen zu tragen, hat fast jede Führungskraft der DB einen eigenen Ergebnisbericht für ihren Verantwortungsbereich bekommen.

Die hohe Teilnahmequote von 61,4 Prozent (circa 186.000 Mitarbeiter) deutet auf ein großes Mitgestaltungsinteresse in der Belegschaft hin. Zum einen ergibt die Befragung, die das Institut GfK Trustmark im Auftrag der DB durchführte, in vielen Punkten ein optimistisches Meinungsbild. So herrscht im Unternehmen laut GfK Trustmark eine „verhalten positive Grundstimmung“. Besonders zufrieden sind die DB-Mitarbeiter mit ihren Aufgaben und Arbeitsinhalten. Zwei Drittel der Befragten sind stolz darauf, für die DB zu arbeiten, und sind zufrieden mit ihrer Arbeit. Ebenso viele haben Spaß an ihrer Tätigkeit und blicken mit Optimismus in die Zukunft.

Zum anderen werden durch die Befragung auch Verbesserungspotenziale deutlich. So wünschen sich die

Mitarbeiter über den gesamten Konzern hinweg eine stärkere Einbindung, Offenheit in der Kommunikation und mehr Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung.

DB greift Bereitschaft der Mitarbeiter zum Engagement auf

Die klar erkennbare Bereitschaft zum Engagement möchte die DB noch stärker nutzen: Es bleibt ein wichtiges Ziel, an der Führungskultur zu arbeiten und die Anregungen der Mitarbeiter noch mehr zu berücksichtigen. Hierzu dienen auch etwa 7.800 verbindliche Folgeworkshops in Deutschland, bei denen die Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern gemeinsam Handlungsfelder und Verbesserungsmaßnahmen festlegen. In den internationalen Einheiten von DB Schenker Logistics und DB Schenker Rail sind für 2013 circa 3.000 Folgeaktivitäten geplant; bei DB Arriva werden 41 Aktionspläne initiiert. Die DB wird die Mitarbeiterbefragung im Zweijahresrhythmus wiederholen, um im Rahmen von intensiver Analyse, Diskussion, Maßnahmenvereinbarung und -umsetzung die Mitarbeiterzufriedenheit kontinuierlich zu erhöhen.

Erfolgsfaktor Vielfalt stärker nutzen

Die Vielfalt der Mitarbeiter trägt maßgeblich zum Erfolg der DB bei. Ein wertschätzender Umgang mit Vielfalt und die Nutzung ihres Innovationspotenzials ist integraler Bestandteil der Unternehmenskultur. Dieses Verständnis dokumentiert die DB als Unterzeichnerin und Gründungsmitglied des Vereins Charta der Vielfalt, einer Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen. Auch organisatorisch hat die DB die Weichen gestellt: 2012 wurde eine eigene Abtei-



Mit der konzernweiten Mitarbeiterbefragung hat die DB 2012 ihren Mitarbeitern eine Stimme gegeben.



lung Diversity Management etabliert. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, Führungskräfte und Mitarbeiter vom Nutzen von Vielfalt in der Belegschaft zu überzeugen und gemeinsam mit den Geschäftsfeldern Rahmenbedingungen für die Entwicklung von Vielfalt zu schaffen.

Bis 2015 sollen mehr Frauen im Unternehmen tätig sein

Ein besonderer Fokus der DB liegt derzeit auf dem Thema Geschlechtergerechtigkeit. Hier hat sich das Unternehmen mit seiner Vielzahl von technischen Berufen ein anspruchsvolles Ziel gesetzt: Der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft in Deutschland soll von 22,1 Prozent im Berichtsjahr bis 2015 auf 25 Prozent erhöht werden. Bei den Führungspositionen soll dieser Anteil von 16,4 Prozent auf 20 Prozent steigen.

Frauenanteil nach Geschäftsfeldern ✓

in Prozent (%) bezogen auf natürliche Personen (nP)	2012	2011
DB Bahn Fernverkehr	26,7	25,7
DB Bahn Regio	15,3	15,1
DB Arriva	10,9	11,0
DB Schenker Rail	11,0	10,7
DB Schenker Logistics	35,4	35,4
DB Dienstleistungen	18,3	18,1
DB Netze Fahrweg	16,1	15,9
DB Netze Personenbahnhöfe	46,4	45,5
DB Netze Energie	11,5	10,7
Sonstige	41,3	40,6
DB-Konzern	22,5	22,2

Stichtag 31.12., Konzern weltweit

Um diese Ziele zu erreichen, hat die DB Maßnahmen entwickelt. Künftig muss bei der Besetzung von Führungspositionen unter den Kandidaten mindestens eine geeignete Frau sein. Sollte intern keine Kandidatin

zu finden sein, wird außerhalb des Unternehmens gesucht. Beschlossen wurde 2012 zudem ein Interimsmanagement bei Führungspositionen, die bei Elternzeit oder beruflicher Auszeit befristet mit Potenzialträgern besetzt werden. So werden diese Mitarbeiter aktiv von der DB dabei unterstützt, Führungserfahrung zu sammeln.

Menschen mit Handicap sind geschätzte Mitarbeiter im Unternehmen

Für die DB ist die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention am Arbeitsplatz ein besonderes Anliegen, dem mit einem speziellen Handlungsplan und vielfältigen Aktivitäten Rechnung getragen wird. Gemeinsam mit der deutschen Konzernschwerbehindertenvertretung verfolgt die DB das Ziel, die volle Integration von Mitarbeitern mit Behinderung in der Arbeitswelt schon ab der Einstellung zu erreichen. Im Juni 2010 wurde unter anderem hierzu die Konzernbetriebsvereinbarung zur „Integration und beruflichen Förderung behinderter Beschäftigter innerhalb des DB-Konzerns“ abgeschlossen, die zum 1. Januar 2013 aktualisiert und ergänzt wird.

Konzernweit liegt in Deutschland die Beschäftigtenquote von schwerbehinderten Mitarbeitern mit 6 Prozent über der gesetzlichen Quote von 5 Prozent. Auch bei vielen Tätigkeitsfeldern, die auf den ersten Blick nicht besonders geeignet für Schwerbehinderte erscheinen, wird die gesetzliche Quote weitestgehend erfüllt.

Ombudsstelle unterstützt Mitarbeiter bei Konfliktlösungen am Arbeitsplatz

Die DB setzt sich zudem mit ganzer Kraft für ein Betriebsklima ohne Diskriminierung und Mobbing ein. Sollten sich Mitarbeiter unkorrektem Verhalten ausgesetzt sehen, steht ihnen mit der Ombudsstelle in Deutschland kompetente Unterstützung zur Seite. Dort wird über Mediation und Gespräche versucht, Konfliktfälle konstruktiv zu lösen. Rund 80 interne Mediatoren stehen für diese Aufgabe zur Verfügung.

Beschäftigungsbedingungen gestalten ☑

Die DB will ihren Mitarbeitern in jeder Lebensphase eine gute berufliche Perspektive bieten, um sie langfristig an das Unternehmen zu binden. Daher versucht sie, die individuellen Bedürfnisse mit den Anforderungen des Unternehmens und der Kunden noch besser zusammenzubringen. Mit flexibleren Arbeitszeitmodellen, vielfältigen und attraktiven Sozial- und Nebenleistungen, Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Gesundheitsförderung will die DB diesem Anspruch gerecht werden.



Um Arbeitsplätze altersgerechter zu gestalten, setzt die DB unter anderem auf Ergonomieberater, z. B. in der Fahrzeuginstandhaltung.

Tarifverträge bieten Verlässlichkeit und Stabilität

Tarifverträge sind eine wesentliche Grundlage für die DB insbesondere in Deutschland, ihren Arbeitnehmern attraktive und verlässliche Rahmenbedingungen für ihr Arbeitsverhältnis zu bieten. 2011 wurden erstmals branchenweit flächendeckende Tarifstandards für Entgelt und Arbeitszeit im Schienenpersonennahverkehr in Deutschland vereinbart. Tariftreuegesetze der Länder tragen dazu bei, dass diese Regelungen auch bei der Vergabe öffentlicher Aufträge beachtet werden.

Zudem wird den Herausforderungen des demografischen Wandels in den Vereinbarungen zwischen den DB-Tarifpartnern verstärkt Rechnung getragen. 2012 haben sich die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (Agv MoVe) und die DB in Deutschland auf einen neuartigen Demografietarifvertrag geeinigt. Ziel ist, den DB-Mitarbeitern die Chance auf eine Beschäftigung im Unternehmen für ein gesamtes Berufsleben zu bieten. Dazu gehören u. a. ein unbefristetes Übernahmeangebot für alle Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss und ein Anspruch auf Arbeitszeitaufsenkung für Arbeitnehmer im Schicht- und Wechseldienst ab einem bestimmten Lebensalter mit teilweisem Lohn-

ausgleich. Gleichfalls Bestandteil des Demografietarifvertrages ist eine unbefristete Beschäftigungssicherung, die betriebsbedingte wie personenbedingte Kündigungen aufgrund eines Verlustes oder einer Einschränkung der Leistungsfähigkeit ausschließt.

Nachhaltigkeitsdimensionen der Strategie DB2020 beeinflussen die Vergütung von Führungskräften

Die Beschäftigungsbedingungen für leitende Angestellte und außertarifliche Arbeitnehmer werden ebenfalls kontinuierlich weiterentwickelt. Für das Geschäftsjahr 2013 wird beispielsweise das Zielsystem der Strategie DB2020 mit den drei Nachhaltigkeitsdimensionen in die variable Jahresabschlussvergütung integriert. Dadurch wird die erfolgsabhängige Vergütung an der nachhaltigen Strategie ausgerichtet. Eine variable Jahresabschlussvergütung erhalten im DB-Konzern die leitenden Angestellten und die außertariflich bezahlten Arbeitnehmer, unabhängig vom vertraglich individuell vereinbarten Arbeitszeitvolumen.

Leitende Angestellte können zudem ab 2013 ein erweitertes Mobilitätsangebot aus BahnCard100 First und Flinkster (Carsharing) auswählen. Ergänzend wird allen leitenden Angestellten und außertariflichen Arbeitnehmern eine Flatrate für die DB-eigenen Mietfahräder

Call a Bike angeboten. Damit will die DB zusätzlich Anreize setzen, ökologische Alternativen zum Firmwagen zu nutzen.

Mitarbeiter profitieren von Sozial- und Nebenleistungen

Neben einer fairen und leistungsgerechten Vergütung sorgt die DB mit vielseitigen Sozial- und Nebenleistungen für ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Die DB arbeitet mit ihren fünf größten Sozialpartnern in Deutschland seit Jahren eng zusammen: Stiftung Bahn-Sozialwerk (BSW), BAHN-BKK, Verband Deutscher Eisenbahner-Sportvereine (VDES), DEVK-Versicherungen und Sparda-Banken. Sie schnüren für die Mitarbeiter entsprechende Vorteilspakete. Darüber hinaus können alle Arbeitnehmer, unabhängig vom vertraglich individuell vereinbarten Arbeitszeitvolumen, im Geltungsbereich entsprechender Tarifverträge vom System der betrieblichen Altersvorsorge profitieren.

Zudem schließt die DB für viele Mitarbeitergruppen und Führungskräfte sowie Beschäftigte im Auslandseinsatz eine arbeitgeberfinanzierte Unfallversicherung ab.

Sozialpartnerschaft zählt

Attraktive Beschäftigungsbedingungen werden vor allem vom sozialpartnerschaftlichen Miteinander getragen. Dieser Verantwortung stellen sich die DB als Arbeitgeber und die Interessenvertretung der Arbeitnehmer gemeinsam. Das drückt sich insbesondere in einem regelmäßigen Informationsaustausch und einer von gegenseitigem Respekt geprägten Verhandlungskultur aus. In diesem Sinne wurden tarifliche Regelungen in Deutschland oft durch betriebliche Vereinbarungen ergänzt, die die örtlichen Bedürfnisse berücksichtigen. Die Zusammenarbeit hat sich bewährt, sowohl in wirtschaftlich schwierigen als auch in erfolgreichen Zeiten.

Beruf und Familie in Einklang bringen

In der Arbeitswelt wird es immer wichtiger, die beruflichen Herausforderungen mit Familien- und Freizeitinteressen vereinbaren zu können. Die DB will eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Biografie entsprechend der jeweiligen Lebensphase der Mitarbeiter nicht nur wegen der langfristigen Bindung ermöglichen. Gleichzeitig geht es darum, auch für potenzielle Mitarbeiter die Attraktivität auf diesem Gebiet zu erhöhen. Ziel ist es, Benachteiligungen auszuschließen sowie den beruflichen Wiedereinstieg und die Weiterentwicklung von Mitarbeitern mit familienbezogenen Verpflichtungen zu ermöglichen.

Neue Wege geht die DB mit Mentoring-Programmen, beispielsweise mit dem seit 2012 laufenden Programm „Karriere mit Kindern“. Hier sollen Führungs- und Führungsnachwuchskräfte nach der Elternzeit bei einer reibungslosen Rückkehr in den Beruf und einer anschließenden Weiterentwicklung unterstützt werden. Das Programm wird gemeinsam mit der Deutschen Telekom und der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF Berlin) durchgeführt.

Flexible Arbeitszeitmodelle schaffen Freiraum

Für die Balance zwischen den Anforderungen von Familie und Beruf ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit von hoher Bedeutung. Dafür bietet die Umsetzung des Lebensphasenmodells innerhalb des Demografietarifvertrages in Deutschland eine gute Grundlage. Die einzelnen Betriebe in der DB erhalten hierbei mehr Spielräume. Sie können Schichtpläne noch besser mit den Wünschen der Mitarbeiter abstimmen. Um passgenaue Lösungen für die betrieblichen Erfordernisse zu finden und die örtlichen Besonderheiten zu berücksichtigen, wurden einzelne tarifliche Regelungen befristet geöffnet. Künftig werden auch tarifliche Arbeitnehmer noch stärker von flexiblen Arbeitszeitmodellen profitieren. Sie können beispielsweise ab 2013 unter Nutzung des Langzeitkontos eine befristete Auszeit wahrnehmen.

Leitenden Angestellten ermöglicht die DB seit 2012 eine berufliche Auszeit von bis zu sechs Monaten, um damit neue Perspektiven zu erlangen und persönliche Ziele umzusetzen. Die befristete Auszeit wird vom Arbeitgeber vorfinanziert.



Eltern-Kind-Büroräume helfen in Notfällen, an ausgewählten Standorten Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren.

Mitarbeiter erhalten Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Mit Angeboten zur Kinderbetreuung will die DB gemeinsam mit der Stiftung Bahn-Sozialwerk (BSW) den Anspruch verwirklichen, Beruf und Familie noch besser zu vereinbaren. Mitarbeiter werden bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und durch Belegplätze in Kindertagesstätten unterstützt. Zudem erweitert die DB ihre Betreuungsangebote für Mitarbeiterkinder in betriebsnahen Kindertagesstätten. Darüber hinaus gibt es für Kinder von Mitarbeitern die DB-eigene Ferienbetreuung „DB RasselBAHNde“ an den Standorten Frankfurt am Main, Berlin und München.

Seit 2012 stehen den Mitarbeitern in Deutschland an mehreren Standorten Kinderbetreuungskoordinatoren zur Verfügung. Sie sind erste Ansprechpartner für die Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten vor Ort. Weitere Hilfestellung leistet der ElternService der Arbeiterwohlfahrt (AWO), der gleichfalls über Kinderbetreuungsangebote informiert – auch in Notfällen.



DB bietet Unterstützung im Pflegefall

Zur Familienfreundlichkeit gehört es auch, Mitarbeitern bei allen Fragen rund um die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zur Seite zu stehen. So kooperiert die DB mit dem SeniorenService der Arbeiterwohlfahrt bei der Beratung zur Betreuung im Pflegefall. Zudem hat das Unternehmen in Norddeutschland mit der Stiftung Bahn-Sozialwerk (BSW) und dem Deutschen Pflegering ein Pilotprojekt initiiert. Es umfasst unter anderem ein Serviceportal zur Pflege, ein Anbieterverzeichnis und eine Hotline, bei der Pflegefachkräfte Fragen beantworten. Zusätzlich wurde im Demografietarifvertrag die Regelung eines Modells für die Familienpflegezeit vereinbart.

Gesundheitsförderung hat bei DB hohen Stellenwert

Die DB möchte, dass ihre Mitarbeiter gesund bleiben. Sie sieht in der Gesundheitsförderung einen wichtigen Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitgeberattraktivität und Demografiefestigkeit.

Die DB hat in Deutschland bereits ein breites Angebot von Maßnahmen in der Gesundheitsvorsorge für ihre Mitarbeiter etabliert. Neben gesunden Ernährungsangeboten in der Betriebsgastronomie, Kursen zur Raucherentwöhnung und zum Umgang mit Suchtmitteln kommen auch vielfältige Sportangebote zum Tragen. Besondere Aufmerksamkeit wird auf die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz gelegt. Seit über zehn Jahren gibt es das Betreuungskonzept für Lokführer, die Unfallerlebnisse verarbeiten müssen. Es beinhaltet eine Kombination aus Prävention durch gedankliche Vorbereitung auf diese Vorfälle, Sofortmaßnahmen im Notfall und einer Betreuung durch Vertrauenspersonen, Psychologen und Sozialarbeiter. Diese Praxis hat sich bewährt, die meisten Lokführer können heute das Erlebte angemessen bewältigen.

Stressprävention und Beratung in Belastungssituationen werden ausgeweitet

Auch aufgrund der Erfahrung mit dem Betreuungskonzept für Lokführer hat sich die DB entschlossen, den Ansatz der Stressprävention und bedarfsorientierten Betreuung im Berichtsjahr auf alle Mitarbeiter in Deutschland auszuweiten. Mithilfe des Mitarbeiter-Unterstützungsteams (MUT) finden Mitarbeiter und Angehörige Gehör und Rat in privaten wie beruflichen Belastungssituationen. Das Team berät dabei völlig anonym und kostenfrei zu psychologischen und medizinischen Themen. Darüber hinaus informiert das MUT auch über die vielfältigen Angebote der Kooperationspartner der DB von der Altenpflege bis zur Rehabilitation.

Präventionsprogramm nimmt Gesundheitsförderung älterer Mitarbeiter in den Blick

Die DB möchte ihren Beschäftigten den Weg ebnen, so lange wie möglich – mindestens aber bis zur Regelaltersgrenze – im Unternehmen zu bleiben. Denn ältere Mitarbeiter sind eine nur schwer ersetzbare Quelle von Erfahrungswissen. Deshalb erprobt die DB seit 2012 ein gesundheitsorientiertes Präventionsprogramm für ältere Mitarbeiter. Das Pilotprojekt CLARA – „Clever und aktiv in Richtung Alter“ – wird gemeinsam mit der Universität Heidelberg durchgeführt und verknüpft drei zentrale Themen der Gesundheitsförderung: Information über Gesundheit und Alter, Sport- und Bewegungsangebote sowie geistiges Training.

Die Leistungen im Gesundheitsmanagement haben bereits eine breite Anerkennung gefunden. Sie wurden 2012 nicht nur mit dem Unternehmenspreis Gesundheit des BKK Bundesverbandes ausgezeichnet. Die DB erhielt im gleichen Jahr auch das „Certificate of Excellence“ als Zweitplatzierte beim Corporate Health Award in der Branche Verkehr und Logistik. Dieser Award wird

unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) verliehen.



Gesundheit als Erfolgsfaktor: An rund 100 Standorten bietet die DB ihren Mitarbeitern gesundheitsorientierte Betriebsgastronomie.

Arbeitsschutz hat hohe Relevanz für Unfallvermeidung

Arbeitsschutz setzt vor allem Wissen zu den Ursachen von Unfällen voraus. Im konzernweiten Unfall-Management-System werden gefährliche Ereignisse, die sich in Deutschland ereignet haben, erfasst, bearbeitet und ausgewertet. Dadurch werden gesundheits- und sicherheitsrelevante Arbeitsbedingungen weiter verbessert und die Mitarbeiter zu nachhaltig sicherem Verhalten befähigt. Auch sind Fremd- bzw. Partnerfirmen der DB in das Arbeitsschutzmanagement einbezogen.

Um Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu gewährleisten, hat die DB ein umfang-

reiches Arbeitsschutzmanagement etabliert. Es basiert auf der seit 2001 geltenden Unternehmensrichtlinie „Health and Safety Management“, die 2008 überarbeitet wurde, und auf der internationalen Arbeitsschutznorm OHSAS 18001. Die konstante Verringerung der Unfallzahlen erreicht die DB mit einem Zehn-Punkte-Sicherheitsprogramm zum Arbeitsschutz unter Beteiligung der Geschäftsfelder und Interessenvertreter. Diese umfassenden Sicherheitsmaßnahmen beinhalten u. a. Gefährdungsbeurteilungen, Audits, Schulungen sowie Informationen zum Umgang mit Schutzausrüstungen.

Durch eine engere Verknüpfung mit den Themen Technikstrategie und Gesundheitsförderung hat die DB eine neue Perspektive für den modernen Arbeitsschutz entwickelt, der nicht mehr nur allein durch Richtlinien und das staatliche Regelwerk geprägt ist. Vielmehr geht es um die Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten älterer und behinderter Mitarbeiter. Denn ihre körperliche und psychische Eignung muss jeweils im Einzelfall mit den Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes vereinbar sein.

Die konzeptionelle Phase hat mittlerweile zu ersten Pilotprojekten geführt. Dabei liegt der Fokus auf zwei Themenbereichen: Zum einen soll die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen ebenso wie die Bewertung psychischer Belastungen durch unternehmensnahe Experten und Betriebsärzte erfolgen. Damit wird der Bezug zur betrieblichen Praxis gewahrt. Zum anderen werden mehr Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit bereits vorhandenen und neu erworbenen Behinderungen bereitgestellt.



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben bei der DB Priorität wie bei Gleisarbeiten am Schienennetz.

Mit dem passenden Dienstplan zum Studium

Ein betriebliches Arbeitszeitprojekt am Berliner Hauptbahnhof hilft Stefan Krause, Job und Weiterbildung zu planen.





Stefan Krause, Mitarbeiter der DB

Stefan Krause sitzt in der DB-Information des Berliner Hauptbahnhofs und beantwortet Fragen von Reisenden. Der 26-jährige Kaufmann für Verkehrsservice hat noch viel vor: „Ich will mich beruflich weiterbilden und habe mich entschlossen, das Abitur nachzuholen.“ Das kann er jetzt, weil er in den Tagesdienstplan aufgenommen wurde. Unter den 48 Servicemitarbeitern im Bahnhof heißt dieser „Muttiplan“, weil er hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen wird, die Kinder versorgen müssen. „Nun muss ich nur noch von 8 bis 16 Uhr arbeiten, um dann besser lernen zu können“, sagt Krause. Früh- und Spätschichten fallen dann weg, aber am Wochenende arbeitet er nach wie vor.

Im Berliner Hauptbahnhof ist sieben Tage die Woche rund um die Uhr Servicepersonal präsent, auch wenn die Personalstärke in der Nacht deutlich geringer ist. Daher verlangen die Arbeitszeiten den Mitarbeitern sehr viel Flexibilität ab. Um den verschiedenen Bedürfnissen der Mitarbeiter möglichst optimal gerecht zu werden, haben sie nach dem erfolgreichen Abschluss eines Projektes zur betrieblichen Arbeitszeit jetzt die Wahl zwischen mehreren Dienstplanvarianten. Der Tagesdienstplan ist eine davon.

„Jetzt habe ich mehr Regelmäßigkeit im Plan und kann mir in der Woche feste Zeiten zum Lernen setzen“, freut sich Krause. Früher wurde auf 22 Wochen im Voraus festgelegt, wer wann zu arbeiten hatte, und es gab Früh-, Spät-, Nacht- und Tagesdienste für alle. Zunächst ist die Aufnahme in den Tagesdienstplan auf ein Jahr befristet. „Regelstudienzeit ist drei Jahre“, räumt Krause ein.

Die Kollegen seien nicht neidisch gewesen, dass er jetzt im eher komfortablen Tagesdienstplan arbeiten darf. „Sie kennen ja die Gründe.“ Den „kleinen Neid“ gebe es zwar immer, aber seit der Einführung betrieblicher Arbeitszeitprojekte hat jede Kollegin und jeder Kollege die Möglichkeit, den für sich passenderen Dienstplan zu wählen. Und wenn sich zu viele für einen Plan entscheiden, gilt, jedenfalls beim Tagesdienstplan: „Eltern haben Vorrang.“

Nach dem Abitur will Krause studieren. „Ich möchte im IT-Bereich arbeiten.“ Schon bei der Bundeswehr habe er entdeckt, dass er für Computer und das Drumherum „ein Händchen“ habe, ergänzt er. „Natürlich“ wolle er auch nach dem Studium bei der DB weiterarbeiten, „ich bin ja schon von Anfang an bei der Bahn.“ Gerade am Informationsschalter im Bahnhof erweist sich stündlich und täglich, dass zufriedene Mitarbeiter auch eine Voraussetzung für zufriedene Kunden sind.



Mitarbeiter fördern ✓

Gut qualifizierte Fach- und Führungskräfte gehören für die DB zu den wichtigsten Ressourcen, um Top-Arbeitgeber zu werden. Die Personalstrategie der DB verfolgt hier zwei wichtige Handlungsfelder: die frühzeitige Nachwuchssicherung und die gezielte Entwicklung der Mitarbeiter im Unternehmen.



Die DB setzt ihre Ausbildungsinitiative fort: 2012 eröffnete in Frankfurt am Main die 30. Ausbildungswerkstatt.

Mit Berufsausbildung und dualen Studium qualifizierten Nachwuchs gewinnen

Die DB ist nicht nur einer der größten Arbeitgeber in Deutschland. Sie gehört mit über 11.000 Auszubildenden, Dual-Studierenden und Teilnehmern des Programms „Chance plus“ auch zu den größten Ausbildern. Ausbildung und duales Studium bilden das Fundament für die Sicherung der Fachkräfte, die das Unternehmen in Zukunft benötigt. Im Berichtsjahr haben rund 3.800 Jugendliche bei der DB eine Berufsausbildung in einem der rund 50 Ausbildungsberufe begonnen. Weitere rund 300 Jugendliche starteten ihre Karriere mit einem dualen Studium im DB-Konzern. Mit einem Angebot von über 20 dualen Studiengängen kaufmännischer, technischer und IT-bezogener Fachrichtungen bildet die DB eigene akademische Nachwuchskräfte aus. Die DB hat zudem ihre Ausbildungskapazitäten erweitert. So wurde in Frankfurt am Main eine neue Ausbildungswerkstatt eröffnet. Damit erhöhte sich die Zahl auf insgesamt 30 Werkstätten in Deutschland. Wie konsequent die DB ihre Nachwuchssicherung betreibt, lässt sich an der hohen Übernahmequote für Azubis ablesen. Rund 94 Prozent der jungen Menschen, die 2012 in Deutschland im DB-Konzern (ohne Berücksichtigung von DB Schenker Logistics) ihre Ausbildung beendeten, erhielten ein Übernahmeangebot für eine Beschäftigung im DB-Konzern.

Auszubildende zeigen soziales Engagement

Die Ausbildungsinhalte bei der DB sind von der Vermittlung notwendiger fachlicher Kenntnisse und praktischer Fertigkeiten geprägt. Genauso stark wird jedoch auf den Erwerb von Service-, Sozial- und Methodenkompetenzen geachtet, wie z.B. unternehmerisches Denken, Kundenorientierung, Selbstständigkeit und Teamgeist. Sozial verantwortliches Denken und Handeln steht auch im Mittelpunkt des jährlich stattfindenden Wettbewerbes „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt“. Hier haben sich seit dem Jahr 2000 mehr als 8.000 Auszubildende mit über 900 Projekten beteiligt. Allein 2012 haben sich 700 Azubis unter der Schirmherrschaft der Band „Söhne Mannheims“ in 90 Projekten für ein tolerantes Miteinander engagiert. Im Rahmen des Wettbewerbs setzen sich die Teilnehmer aktiv gegen Gewalt, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ein und entwickeln Maßnahmen für mehr Respekt und Zivilcourage in der Gesellschaft.

DB unterstützt junge Menschen beim Erlangen der Ausbildungsreife

Die DB ermöglicht auch denjenigen jungen Menschen einen erfolgreichen Berufseinstieg, die mit ihrem Schulabschluss im ersten Anlauf keine Chance auf einen Ausbildungsplatz hatten. Innerhalb des Berufsvorbereitungsprogramms „Chance plus“ werden diesen

Schulabgängern deutschlandweit an zehn Standorten über 300 Plätze angeboten, um sie für den Einstieg in das Berufsleben vorzubereiten.

Zudem bietet die DB im Rahmen des Kooperationsprojektes „Einsteigen“ Jugendlichen, die ihren Hauptschulabschluss noch erlangen möchten, die Möglichkeit, sich im Unternehmen zu qualifizieren und diesen Abschluss nachzuholen.

Akademischer Nachwuchs wird gezielt gefördert

Für Hochschulabsolventen gibt es zwei gleichwertige Einstiegsarten in den DB-Konzern: das Traineeprogramm (je nach Fachrichtung TRAIN Biz, TRAIN Tec und TRAIN ICT) und ein Direkteinstiegsprogramm. Beide Einstiegswege bereiten Bachelor-, Master- und Diplomabsolventen optimal auf die Übernahme der Berufseinstiegsposition vor. DB Schenker Rail setzt einen besonderen Schwerpunkt: Das Unternehmen spricht mit seinem 2011 eingeführten internationalen Programm euroTRAIL künftige Führungskräfte an, die gleichermaßen über Fachwissen und interkulturelle Kompetenz verfügen. 2012 begann bereits der zweite Jahrgang mit 42 Teilnehmern aus zwölf Ländern. Das Traineeprogramm Talents@DB Schenker Logistics richtet sich vorzugsweise an Hochschulabsolventen mit dem Schwerpunkt Logistik. Im Berichtsjahr starteten elf Teilnehmer mit dem Programm, bei dem die Trainees in allen Geschäftsbereichen arbeiten und das auch Einsätze im Ausland vorsieht.

Kompetenzbasierte Entwicklung ist ein wichtiger Erfolgsfaktor

Ein wichtiger Baustein für die Personalentwicklung der DB ist die individuelle kompetenzbasierte Förderung ihrer Mitarbeiter. Der für die DB in Deutschland verbindliche Mitarbeiter- und Führungsdialog stellt die Basis für die Beurteilung von Leistung, Kompetenz, Potenzial und Vereinbarung von Entwicklungsmaßnahmen dar. Bei der berufsbegleitenden Weiterbildung wurden im Berichtsjahr die Förderbedingungen konzernweit aktualisiert und abgestimmt. Mit dem Onlineportal „DB Weiterbildungskompass“ werden die Mitarbeiter fortlaufend über aktuelle Möglichkeiten der berufsbegleitenden Weiterbildung informiert.

Entwicklungswege für Mitarbeiter werden transparent kommuniziert

Die Entwicklung der Beschäftigten ist der DB besonders wichtig. Mitarbeitern und Führungskräften in Deutschland wird durch beschriebene Entwicklungswege Orientierung für die berufliche Weiterentwicklung gegeben. Diese zeigen den Mitarbeitern Entwicklungsmöglichkeiten auf und unterstützen die Fachbereiche bei der Nachfolgeplanung. Beispielsweise wurde 2012 in einem Pilotprojekt das Karrieremodell „Fachkarriere Einkauf“ für die Zentrale Beschaffung eingeführt. Die Mitarbeiter werden dabei systematisch gefördert, indem für jede Karrierestufe – vom Sachbearbeiter bis hin zum Manager Strategische Beschaffung – eine maßgeschneiderte Qualifizierung angeboten wird.

Im Berichtsjahr hat die DB die Übersicht über mögliche Entwicklungswege geschäftsfeldübergreifend weiter ausgebaut. Ein für alle Mitarbeiter zugängliches Webtool sorgt dabei für mehr Transparenz.

DB Training und DB Akademie qualifizieren Mitarbeiter und Führungskräfte

Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter in Deutschland erfolgt unter der Federführung von DB Training als Partner für Lern-, Entwicklungs- und Veränderungsprozesse innerhalb des DB-Konzerns. Für Zielgruppen von Auszubildenden bis zu Spezialisten stehen 1.500 Qualifizierungsangebote zur Auswahl. Im Berichtsjahr wurden von DB Training Veranstaltungen mit insgesamt rund 240.000 Teilnehmern durchgeführt, davon rund 95 Prozent DB-Mitarbeiter und rund 5 Prozent Teilnehmer aus anderen Unternehmen.

Die DB Akademie verantwortet seit 2011 die Qualifizierung für rund 7.000 leitende Angestellte, außertarifliche Mitarbeiter und betriebliche Führungskräfte des DB-Konzerns. Dadurch gewährleistet die DB eine systematische und kontinuierliche Karrierebegleitung aus einer Hand. Im Berichtsjahr profitierten rund 43 Prozent der Zielgruppe von den Qualifizierungsprogrammen. Durch Dialogforen wurden rund 8 Prozent der Zielgruppe erreicht. Diese dienen als Plattformen für die Vernetzung und den Austausch zu allen konzernrelevanten Fragestellungen.

Aber nicht nur in Deutschland ist Qualifizierung gefragt. DB Schenker hat beispielsweise 2012 in Peking mit der „DB Schenker Logistics Academy China“ eine eigene Bildungseinrichtung zur Schulung und Entwicklung der Mitarbeiter in China eröffnet. Damit trägt der Logistik-Spezialist nicht nur der wachsenden Bedeutung des chinesischen Marktes Rechnung, sondern investiert auch in die Qualifikation seiner Mitarbeiter.

Neues Führungsverständnis ist wesentlicher Bestandteil der Strategie DB2020

Die Führungskräfte des DB-Konzerns erarbeiten sich seit 2012 ein neues Führungsverständnis, um die Herausforderungen der Strategie DB2020 und des begonnenen Kulturwandels zu meistern. Basis dafür ist ein stärker transformational geprägtes Führungsverhalten, mit der die Führungskräfte ihre Mitarbeiter begeistern und einbinden und so deren innere Motivation stärken. Dies geschieht in einem Prozess des Dialogs über alle Führungsebenen: Diskussions- und Reflexionsveranstaltungen für Führungskräfte gehören ebenso dazu wie Feedbackinstrumente, z. B. das 360°-Führungsfeedback und die konzernweite Mitarbeiterbefragung.

Fördern und fordern

Wie Mitarbeiter aus ausgewählten internationalen Bereichen ihre Entwicklungsmöglichkeiten im Konzern einschätzen.



Hanna Münninghoff, 24, hat „einen Job, der mich begeistert und der mir Spaß macht“. Sie arbeitet mit in der Produktionsallianz Xrail, die den Einzelwagenverkehr in Europa stärken soll, und zu deren Mitgliedern auch DB Schenker Rail gehört. Gefunden hat sie ihren Beruf während der Praxisphasen des dualen Studiums Projekt Engineering, die ihr neben dem Studium tiefe Einblicke in die Praxis an verschiedenen Standorten von DB Schenker ermöglichen. „Ich wurde dabei stets außerordentlich unterstützt“, sagt sie. Einen Teil ihrer Ausbildung erhielt sie in Dänemark. „Die Möglichkeit des Auslandsaufenthalts während des Studiums war mir sehr wichtig“, sagt Hanna Münninghoff. In Kopenhagen kam es dann auch zum Kontakt mit Xrail, wo sie jetzt mit daran arbeitet, den Einzelwagenverkehr zu optimieren.



Björn Gäbler, 30, ist Supervisor für die Instandhaltung eines automatischen Personenbeförderungssystems an der Frauen-Universität Princess Noura Bint Abdulrahman in Riad. „Ausland war eigentlich gar nicht vorgesehen in meiner Lebensplanung.“ 2011 arbeitete er bei der Stuttgarter S-Bahn, als ihm sein Abteilungsleiter berichtete, dass für ein Metro-Projekt in Riad jemand mit genau seiner Qualifikation gesucht würde. Er sagte zu, wurde von DB Regio für DB International freigestellt und sorgt nun dafür, dass die Hochbahn an der Frauen-Universität reibungslos funktioniert. Björn Gäblers Frau und der dreijährige Sohn sind inzwischen nachgekommen. Wenn seine Verpflichtung Ende des Jahres 2013 ausläuft, will er bis auf Weiteres „auf alle Fälle in der Region bleiben. Es gibt ja so viele Projekte bei DB International“.



Vanessa Holl, 42,

nennt das weltweite Wachstumsprogramm „Go for Growth (G4G)“, für dessen Einführung sie bis Ende 2011 verantwortlich war, „mein Baby bei Schenker“. Dafür wechselte sie aus der Logistik-Strategieabteilung von Berlin nach Essen. Bei der Arbeit an G4G wurde deutlich, dass „die Region Westeuropa ausbaufähig ist“, wie sie sagt. Da sie drei der vier Landessprachen beherrscht, war sie die Richtige für eine neu geschaffene Position in Paris: Nun ist sie verantwortlich für alle strategischen Fragen der Region. Vanessa Holl lobt die Kultur bei DB Schenker Logistics: „Mir gefällt das Arbeitsklima. Es menscht, und Leistung wird belohnt.“

Sie lernt jetzt Arabisch und kann sich gut vorstellen, ihre praktische Erfahrung auf Konzern-Ebene oder in einer DB-Beteiligung einzubringen – gerne weiter auf internationalem Feld. „Ich habe immer Lust auf neue Aufgaben.“



Michel Bizot, 57,

ist Lokführer aus Leidenschaft. In seiner Freizeit fährt er historische Loks in Frankreich. Zum Beruf hat er die Passion aber erst vor fünf Jahren gemacht, als er vom Vertrieb eines Telekommunikationsunternehmens zu ECR (Euro Cargo Rail) wechselte, der französischen Tochter von DB Schenker Rail. „Ich war damals ziemlich frustriert im Job. Schließlich nahm ich meinen Mut zusammen und rief bei der ECR-Personalabteilung an.“ Er bewies in neun Monaten Ausbildung, dass das Alter kein Problem bei der Ausübung des Berufs darstellt. „Im Gegenteil! Meine jüngeren Kollegen waren froh, von meinen Kenntnissen profitieren zu können.“ Jetzt fährt er die Züge an der Grenze zu Spanien. „Trotz der ungewöhnlichen Arbeitszeiten gibt mir mein Beruf ein Gefühl von Freiheit.“ Neue Herausforderungen nimmt er immer noch an: „Ich will Englisch lernen.“



Andrew Seah, 39,

leitet bei DB Schenker das Kommunikations- und Umweltteam für den Raum Asien/Pazifik. „Ich arbeite mit Menschen in der Region und aus aller Welt zusammen. Aus der Interaktion mit so vielen Kollegen, Kunden und Partnern ergeben sich für mich viele Chancen und Lernmöglichkeiten, die ich nicht mehr missen möchte.“ Der dreifache Familienvater arbeitet seit 2006 bei DB Schenker in Singapur. In seiner Funktion sieht er sich als „Impulsgeber für einen Wandel, der den Charakter und die Seele des Unternehmens verändern kann.“ Das wirke sich langfristig auch auf das gesamte System von Kunden, Standorten und Ländern aus. „Ein solcher Wandel ist nicht einfach in einem so großen globalen Unternehmen und in einer so komplexen und dynamischen Region wie Asien/Pazifik.“

Mitarbeiter gewinnen ✓

Die DB verfolgt mit ihrer neu aufgestellten Personalgewinnung einen ganzheitlichen Ansatz. Sie arbeitet dabei an den wichtigen Hebeln für eine erfolgreiche Rekrutierung: von einer glaubwürdigen Arbeitgebermarke über Schul- und Hochschulkooperationen und professioneller Bewerberansprache bis hin zu Aktivitäten auf den internationalen Arbeitsmärkten.



DB hat sich für die Gewinnung potenzieller Mitarbeiter zielgruppenspezifisch aufgestellt

Mit der neuen Organisationseinheit Personalgewinnung verfolgt die DB seit Juni 2012 einen ganzheitlichen Ansatz zur Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter. Diese verantwortet für den DB-Konzern in Deutschland die strategische Ausrichtung von Arbeitgebermarke und Rekrutierung und stellt deren operative Umsetzung sicher. Die Prozesse der Rekrutierung, des Bewerbermanagements und der Einstiegsphase wurden in diesem

Zuge besser an die Bedürfnisse der Bewerber und neuen Mitarbeiter sowie der einzelnen Geschäftsfelder angepasst. Sieben regionale Rekrutierungsteams in Deutschland sorgen für einen einheitlichen Auftritt der DB im Markt und für die schnelle Besetzung freier Stellen. Ihr Aufgabenspektrum reicht dabei von der Bedarfsermittlung über das Personalmarketing bis hin zur Personalauswahl. In den Blick genommen werden alle wichtigen Zielgruppen: Schüler, Studierende, nicht-akademische und akademische Berufserfahrene.



Mitarbeiter prägen die neue Arbeitgebermarke der DB

Die neue Arbeitgeberkampagne „Kein Job wie jeder andere“ wurde im November 2012 in Deutschland gestartet und wird über sämtliche Medien publiziert, wie z. B. TV, Print, Radio, Plakate. Von Beginn an wurden die Mitarbeiter der DB in die Kampagne eingebunden und zu Botschaftern gemacht: Sie stellt die Mitarbeiter der DB in den Mittelpunkt, präsentiert sie in typischen Arbeitssituationen und vermittelt so die Vielfältigkeit und den Facettenreichtum der DB als Arbeitgeber mit 500 verschiedenen Berufsbildern und über 50 Ausbildungsberufen. Zentrales Element der Kampagne ist die neue Karriereseite im Internet. Ergänzt wird das Online-Angebot durch einen Auftritt auf Social-Media-Plattformen wie Facebook und Twitter sowie durch einen neuen Messeauftritt und innovative Veranstaltungsformate. Die Kampagne hat ein sehr positives Echo am externen Arbeitsmarkt erzeugt und zu einem starken Bewerberanstieg von durchschnittlich 40 Prozent geführt.

Zur Gewinnung von Nachwuchskräften kooperiert DB mit Schulen und Hochschulen

Die DB möchte eine frühzeitige Bindung zu potenziellen Mitarbeitern aufbauen. Ein wichtiger Ansatz ist dabei die Kooperation mit Schulen und Hochschulen. Mehr als 350 Schulkooperationen und die Zusammenarbeit mit rund 100 ausgewählten nationalen sowie internationalen Universitäten und Fachhochschulen leisten einen Beitrag zur Berufsorientierung. Die DB setzt dabei besonders auf praxisnahe Events. So stellte sich das Unternehmen bei der Veranstaltung „DB Karriere-Express“ einen Tag lang auf einer Zugfahrt als Arbeitgeber vor. An verschiedenen Stationen wurden Einblicke in Werk-

stätten, Baustellen und die Vielfalt der Berufe und Einsatzbereiche gegeben. Stipendien und eine breite Unterstützung zur Berufsorientierung runden das Angebot für Schüler und Studierende ab.

Attraktive Nachwuchsprogramme bieten interessanten Einstieg

Die DB öffnet die Tür zu einer erfolgreichen beruflichen Zukunft. Schüler können dabei aus einer breiten Palette von über 50 Ausbildungsberufen und über 20 dualen Studiengängen wählen. Hochschüler haben schon während des Studiums die Möglichkeit, erste Arbeitserfahrungen zu sammeln und wichtige Berufskontakte zu knüpfen: beim Praktikum, bei der Tätigkeit als Werkstudent oder im Rahmen einer Abschlussarbeit. Am Ende des Studiums bekommen sie die Chance zum direkten Berufseinstieg oder auf die Teilnahme an einem der Traineeprogramme.

DB spricht potenzielle Mitarbeiter auch im Ausland an

Die DB setzt ihre Internationalisierungsstrategie auch bei der Personalgewinnung um. Dabei geht die DB erste Schritte und nutzt z. B. Rekrutierungsveranstaltungen in Spanien und Griechenland. Auf den dortigen Arbeitsmärkten will sie Bau-, Elektrotechnik- und Maschinenbauingenieure erreichen und für eine Arbeit bei der DB in Deutschland gewinnen. Das Unternehmen hat zudem Kooperationen mit ausländischen Hochschulen aufgebaut. Für deren Studenten bietet die DB ein internationales Praktikantenprogramm an.



Berlin, DB-Konzernzentrale: Dr. Volker Kefer, Vorstand Technik, Systemverbund und Dienstleistungen und Vorstand Infrastruktur, lässt sich von DB-Architekt Marc Ulrich ein Modell des „Grünen Bahnhofs“ erklären.

A person in a dark suit is seated at a desk, viewed from the side. On the desk is a white architectural model of a city street with a green tree and a white car. The person is looking out a large window at a cityscape under a cloudy sky. The number '04' is overlaid on the right side of the image.

04

Vorreiterrolle im Umweltschutz ausfüllen

Als international führendes Mobilitäts- und Logistikunternehmen hat die DB eine besondere Verantwortung für einen umweltschonenden Verkehr. Auf ihrem Weg zum Umwelt-Vorreiter wird die DB ihre Energieeffizienz erhöhen, den Einsatz erneuerbarer Energien ausbauen und damit den spezifischen CO₂-Ausstoß reduzieren. Sie wird den Schienenverkehrslärm halbieren, die Luftschadstoffemissionen weiter senken und die Material- und Ressourceneffizienz steigern.

Ziele und Handlungsfelder bestimmen

Die DB engagiert sich für einen umwelt- und klimafreundlichen Verkehr und den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen. Um ihre Vorreiterrolle im Umweltschutz auszufüllen, setzt sie sich ambitionierte Ziele. Mit der konzernweiten Vorgabe und Überwachung der Umweltziele, mit qualifizierten Mitarbeitern und einem intensiven Stakeholderdialog sorgt die DB für die Umsetzung ihres Anspruchs.

Drei Top-Ziele sind konkreter Handlungsauftrag

Der Klimawandel und die Verknappung der natürlichen Ressourcen gehören zu den größten Herausforderungen in unserer globalisierten Welt. Unternehmen haben daher eine besondere Verantwortung für umweltverträgliches Handeln und den effizienten Umgang mit Rohstoffen und Materialien. Gleichzeitig steigen die gesellschaftlichen Erwartungen und der politische Handlungsdruck gegenüber der Wirtschaft, einen wirksamen Beitrag zum Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen zu leisten. Zudem erwarten immer mehr Kunden umweltfreundliche Angebote, um ihre eigene Ökobilanz verbessern zu können.

Die DB stellt sich ihrer Verantwortung: durch das Angebot effizienter, innovativer und vernetzter Mobilitäts- und Logistiklösungen mit einer starken Eisenbahn als Herzstück. Um ihren Anspruch als Umwelt-Vorreiter zu erfüllen, hat sie im Rahmen der Strategie DB2020 drei vorrangige Ziele formuliert.

- Die Senkung der weltweiten spezifischen CO₂-Emissionen um 20 Prozent bis 2020 gegenüber dem Basisjahr 2006 als Beitrag der DB zum Klimaschutz. Wichtigster Hebel dazu ist, neben einer Erhöhung der Energieeffizienz, der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energien. Hier wird die DB bis 2020 einen Anteil von mindestens 35 Prozent im Bahnstrom in Deutschland erreichen.
- Deutliche Lärmreduktion im Schienengüterverkehr. Lärm darf kein Wachstumshindernis für den umweltfreundlichen Schienengüterverkehr werden. Die DB hat sich daher zum Ziel gesetzt, den Schienenverkehrslärm zwischen 2000 und 2020 um die Hälfte, das heißt um 10 dB (A), zu reduzieren.
- Erhöhung der Material- und Ressourceneffizienz zum sparsamen Umgang mit endlichen Rohstoffen. Wichtigste Hebel dazu sind ein verringerter Verbrauch, bessere Wiederverwertbarkeit und die Erhöhung der Recyclingquote der eingesetzten Materialien. Dafür entwickelt die DB eine konkrete Zielgröße.

Weitere wichtige ökologische Handlungsfelder der DB sind die Verminderung von Luftschadstoffemissionen sowie der Natur- und Artenschutz.

Klare Managementprozesse sind die Basis für Zielerreichung

Für die Handlungsfelder Klimaschutz und Lärmminimierung hat die DB bereits messbare Ziele hinterlegt. In den Bereichen Material- und Ressourceneffizienz, Luftreinhaltung sowie Natur- und Artenschutz werden diese erarbeitet. Je nach Geschäftsaktivität sind die Ziele weltweit, europaweit bzw. national ausgerichtet. Ihre Erreichung wird im Rahmen festgelegter Controllingprozesse konzernweit gemessen. Operativ unterstützt wird dies durch ein gleichfalls konzernweites Umweltmanagementsystem. Die DB orientiert sich dabei an der Norm ISO 14001. Im Jahr 2012 hatten insgesamt 49 Prozent der aktiven Unternehmen des DB-Konzerns dieses Umweltmanagementsystem. 27 Prozent der Unternehmen waren sogar nach ISO 14001 zertifiziert.

Für das konzernweite Umweltmanagement ist das DB Umweltzentrum verantwortlich. Zentrale Aufgaben sind die Entwicklung und das Monitoring von Zielen und Programmen gemeinsam mit den Geschäftsfeldern sowie das Chancen- und Risikomanagement. Die Umsetzung der Ziele steuern das DB Umweltzentrum und der Konzernausschuss Umwelt (KAU) gemeinsam. Der KAU setzt sich aus Vertretern aller Geschäftsfelder des DB-Konzerns zusammen. In seinen einzelnen Arbeits- und Fachgruppen werden die Umweltschutzergebnisse des Konzerns ausgewertet und Maßnahmen für die Top-Ziele innerhalb der Strategie DB2020 entwickelt.

Mitarbeiter haben eine Schlüsselrolle auf dem Weg zum Umwelt-Vorreiter

Um den Umweltschutz zu einem integralen Bestandteil des unternehmerischen Handelns zu entwickeln, setzt die DB vor allem auf die Begeisterungsfähigkeit, die Motivation und das Wissen ihrer Mitarbeiter. Sie können in der täglichen Praxis einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung von Umweltbelastungen leisten und damit den Umweltvorsprung der DB weiter ausbauen. Für das Thema Umweltschutz hat das Unternehmen deshalb spezielle Weiterbildungsprogramme erarbeitet, die von DB Training – dem Qualifizierungsanbieter des Konzerns – in Zusammenarbeit mit dem DB Umweltzentrum umgesetzt werden. 2012 hat die DB rund 630 Mitarbeiter in 57 Umweltkursen geschult. Ziel ist



es, alle DB-Mitarbeiter für ein verstärktes Umweltengagement zu motivieren und ihr Wissen stets auf dem neuesten Stand zu halten.

Intensiver Stakeholderdialog erzeugt mehr Transparenz und Vertrauen

Der Dialog mit den Umweltverbänden ist bei der DB fest verankert. So sucht das Unternehmen den regel-

mäßigen Austausch u. a. mit den Organisationen Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland e. V. (BUND), Deutsche Umwelthilfe e. V. (DUH), Naturschutzbund Deutschland e. V. (NABU), Greenpeace, Verkehrsclub Deutschland e. V. (VCD) und dem WWF. Darüber hinaus pflegt die DB den Kontakt zu den Fachbehörden, zum Beispiel im Rahmen der jährlichen Fachtagung Naturschutz, die 2012 bereits zum fünften Mal stattfand.

Weiterbildung im Umweltschutz für DB-Mitarbeiter

Aufbaukurse im Umweltschutz

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Workshop – Aktuelle Themen im Umweltschutz ■ Naturschutz – Aktuelle interne und externe Regelungen ■ Umwelttechnische Vorprüfung von Baumaßnahmen (Screening) ■ Anlagenbezogener Gewässerschutz ■ Rationelle Energieverwendung – Beleuchtungstechnik ■ Kreislaufwirtschaft/Abfall | <ul style="list-style-type: none"> ■ Kreislaufwirtschaft/Abfall – Umsetzung elektronisches Abfallnachweisverfahren (eANV) ■ Kreislaufwirtschaft/Abfall – Das neue Kreislaufwirtschaftsgesetz ■ Umweltinformationssystem (UIS) – Modul Abfall |
|--|---|

Grundkurse im Umweltschutz

- | | | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Umweltschutz im Überblick ■ Chefsache Umweltschutz ■ Umweltstraft- und Umwelthaftungsrecht ■ Grundlagen Naturschutz in Planung und Bau ■ Umwelttechnische Vorprüfung von Baumaßnahmen (Screening) | <ul style="list-style-type: none"> ■ Kreislaufwirtschaft/Abfall ■ Kreislaufwirtschaft/Abfall für Bauüberwacher ■ Umweltinformationssystem (UIS) – Modul Abfall ■ Umweltinformationssystem (UIS) – Modul Gefahrstoffe ■ Bahnhygiene | <ul style="list-style-type: none"> ■ Immissionsschutz – Schall und Erschütterung ■ Immissionsschutz – Reinhaltung der Luft ■ Wasserhaushaltsgesetz ■ Anlagenbezogener Gewässerschutz ■ Bodenschutz und Altlasten |
|---|---|---|

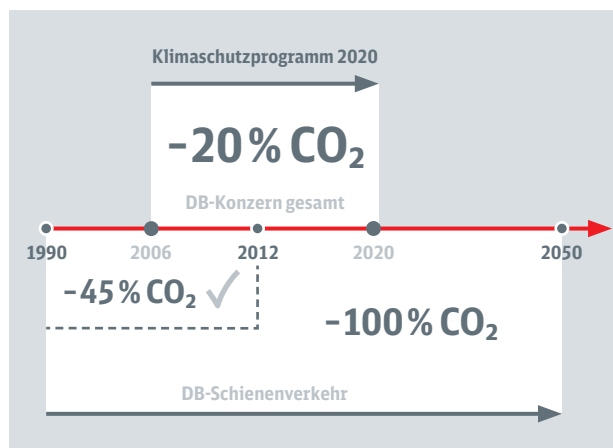
Klimaschutz ausbauen

Die DB verfolgt das Ziel, ihre weltweiten spezifischen CO₂-Emissionen von 2006 bis 2020 um 20 Prozent zu reduzieren. Energiesparendes Fahren, der Einsatz moderner Fahrzeuge und die Verbesserung der Auslastung haben die Klimaeffizienz bereits konzernweit erhöht. Zudem will die DB den Einsatz erneuerbarer Energien kontinuierlich bis 2020 auf einen Anteil von mindestens 35 Prozent am Bahnstrommix steigern.

CO₂-Emissionen reduziert

Die DB verfolgt schon über Jahre ehrgeizige Energiespar- und Klimaschutzziele. Zwischen 1990 und 2012 hat sie ihre spezifischen CO₂-Emissionen im Schienenverkehr in Deutschland um über 45 Prozent reduziert. Auch die absoluten CO₂-Emissionen sind im Bereich des Schienenverkehrs trotz gestiegener Verkehrsleistung um rund zwei Millionen Tonnen gesunken. Diese Erfolge waren für das Unternehmen Ansporn, die Anstrengungen für den Klimaschutz noch zu verstärken. So hat sich die DB im Jahr 2006 zum Ziel gesetzt, ihre spezifischen CO₂-Emissionen bis 2020 um 20 Prozent zu senken. Aufgrund der gewachsenen Geschäftsaktivitäten gilt diese Vorgabe nunmehr weltweit und für alle Transporte zu Land, zu Wasser und in der Luft. Ende 2012 hat die DB bereits eine Senkung der spezifischen CO₂-Emissionen um 12,3 Prozent im Vergleich zum Jahr 2006 erreicht.

Klimaschutzziele der DB



Verkehrssektor ist beim Klimaschutz besonders gefordert

Angesichts der weltweit steigenden Treibhausgasemissionen hat sich die Europäische Union dazu bekannt, die absoluten jährlichen CO₂-Emissionen im Zeitraum von 1990 bis 2020 um 20 Prozent zu reduzieren. Die Bundesregierung hat für diesen Zeitraum eine Minderung der Treibhausgase in Deutschland um 40 Prozent zugesichert. Die DB unterstützt die Klimaschutzziele der Bundesregierung aktiv im Rahmen ihrer unternehmerischen Verantwortung. Denn der Verkehrssektor ist in Deutschland für rund 20 Prozent der CO₂-Emissionen

verantwortlich. Insbesondere im Güterverkehr auf der Straße und im Luftverkehr steigen die absoluten Emissionen weiter an. Zur Reduzierung der CO₂-Emissionen kommt dem klimafreundlichen Schienenverkehr daher eine zentrale Bedeutung zu.

Politische Rahmenbedingungen sind entscheidend für Stärkung der umweltfreundlichen Schiene

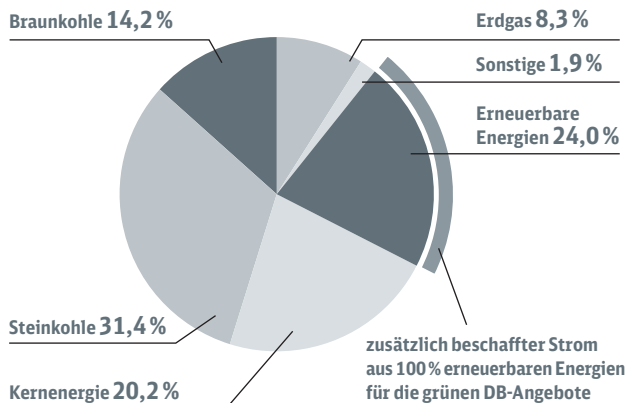
Die derzeitigen energiepolitischen Rahmenbedingungen berücksichtigen die Wettbewerbssituation des klimafreundlichen Verkehrsträgers Schiene und die erzielten Erfolge im Klimaschutz nur unzureichend. Die unmittelbar kostenwirksamen gesetzlichen Initiativen zur CO₂-Minderung und zur Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien, d. h. der Europäische Emissionshandel und das Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG), treffen vor allem den elektrisch betriebenen Schienenverkehr. 2012 schlug der erforderliche Zukauf von Emissionsrechten für den Schienenverkehr der DB mit rund 50 Millionen Euro zu Buche. Die Kosten der DB aus dem EEG betrugen im Jahr 2012 rund 45 Millionen Euro und werden in den Folgejahren vermutlich noch einmal deutlich ansteigen. Und dies, obwohl diese Belastung durch die Ausgleichsregelung für Schienenbahnen im EEG begrenzt ist. Dennoch belasten insgesamt die aktuellen Rahmenbedingungen im Klimaschutz genau das Verkehrsmittel, das eine hohe Klimaeffizienz und den bei Weitem höchsten Anteil erneuerbarer Energien aufweist.

Bahnstromversorgung setzt verstärkt auf erneuerbare Energien

Neben einem sinkenden Energieverbrauch stellt der Einsatz CO₂-freier oder CO₂-armer erneuerbarer Energien bei der Erreichung von Klimaschutzziele den wichtigsten Hebel dar. Ende 2012 lag der Anteil des Stroms aus erneuerbaren Energien im Bahnstrommix bei 24 Prozent. Der Schienenverkehr in Deutschland liegt damit weit vor allen anderen Verkehrsmitteln. Einen weiteren Schritt geht der DB Fernverkehr mit der Einführung der grünen Angebote im April 2013. Durch die zusätzliche Beschaffung von Ökostrom für die grünen DB-Angebote im Fernverkehr wird die durchschnittliche Bahnreise in Zügen des Fernverkehrs künftig rund 90 Prozent weniger CO₂-Emissionen verursachen als die Fahrt im Pkw und fast 94 Prozent weniger als eine Flugreise.

✓ Die DB hat in den vergangenen Jahren wichtige Entscheidungen zum Umbau ihrer Bahnstromversorgung getroffen, mit dem der Anspruch des CO₂-freien Schienenverkehrs im Jahr 2050 konkret wird. Dies soll zu dem Ziel beitragen, den Anteil erneuerbarer Energien bis zum Jahr 2020 auf mindestens 35 Prozent zu erhöhen. ◀✓ Dafür wurden mehrere langfristige Beschaffungsverträge für Wind- und Wasserkraft geschlossen.

Bahnstrommix 2012¹ ✓



Der Anteil erneuerbarer Energien erhöhte sich im Berichtsjahr um 2,2 Prozentpunkte auf 24 Prozent. Daneben beschafft DB Netze Energie separat die Mengen für die CO₂-freien Angebote der DB. Diese werden nicht als Beitrag zur Erreichung des DB-Ziels gewertet. Vielmehr weisen die Kunden der DB die dadurch ersparten CO₂-Mengen in ihren Klimabilanzen aus. Im Berichtsjahr waren es 283 GWh Ökostrom, dies entspricht rund 2 Prozent des gesamten Bahnstromverbrauchs.

¹⁾ vorläufige Werte im Hinblick auf die abschließende Berichterstattung gemäß Energiewirtschaftsgesetz

Bei Wasserkraft und Windenergie zählen Wirtschaftlichkeit und Verlässlichkeit

Um das Erreichen der oben genannten Ziele und gleichzeitig die Wirtschaftlichkeit und Versorgungssicherheit zu gewährleisten, setzt DB Netze Energie, der Energieversorger der DB, auf die langfristige Zusammenarbeit mit Partnern, die eine zuverlässige Belieferung mit Strom aus Wasserkraft und Windkraft gewährleisten. Mit RWE, E.ON und der österreichischen VERBUND AG wurden in den vergangenen zwei Jahren Verträge über die langfristige Lieferung von Strom aus Wasserkraftwerken abgeschlossen. Damit steigt ab 2015 der Anteil der Wasserkraft am Bahnstrommix auf mehr als 20 Prozent.

Parallel hat DB Netze Energie bis Ende 2012 drei Windparks unter Vertrag genommen – zwei weitere folgen im Februar 2013 in Krummhörn in der Gemeinde Emden. Zusammen erzeugen die insgesamt 48 Windkraftanlagen bei entsprechendem Windangebot rund 140 GWh pro Jahr und verbessern damit zusätzlich die Klimabilanz der DB. Da Windenergie aufgrund wechselnder Wetterlagen nicht ständig zur Verfügung steht, müssen besondere Anstrengungen unternommen werden, sie zu einem berechenbaren Faktor für die Stromnutzung zu machen. Daher unterstützt die DB seit Oktober 2011 mit dem sogenannten Neuanlagenbonus die Weiterentwicklung bei der Speichertechnologie im Rahmen des weltweit ersten Hybridkraftwerks in Prenzlau (Brandenburg). Es vereint erstmals die Energiequellen Wind und Biomasse zu einer Verbundtechnologie mit Speichervermögen in Form von Wasserstoff. ✓ Mit dem Neuanlagenbonus unterstützt die DB innovative Projekte zum Ausbau erneuerbarer Energien. Finanziert wird der Bonus durch die grünen Angebote mit 100 Prozent Ökostrom. ◀✓



Mit dem Neuanlagenbonus unterstützt die DB das weltweit erste Hybridkraftwerk in Prenzlau zur Speicherung von Windenergie in Form von Wasserstoff (H₂).



Umstellung der Bahnstromerzeugung ist im Fokus

Auch bei einem schnell steigenden Anteil erneuerbarer Energien kann die Bahnstromversorgung aufgrund bestehender Verträge, wirtschaftlicher Erwägungen und dem Ziel höchster Versorgungssicherheit nicht kurzfristig auf konventionelle Stromerzeugung verzichten. Wie schnell die Umstellung auf erneuerbare Energien erfolgen kann, wird in der Öffentlichkeit kontrovers diskutiert.

Die politische Entscheidung, nach dem Reaktorunfall von Fukushima aus der Nutzung der Kernenergie auszusteigen, hatte unmittelbar die Abschaltung des Kernkraftwerks Neckarwestheim I zur Folge, in dem Bahnstrom direkt erzeugt wurde. Der Bezug von Bahnstrom aus dem Werk Neckarwestheim II endet voraussichtlich im Jahr 2022. Die Bahnstromversorgung mit der speziellen Bahnfrequenz 16,7 Hertz basiert zu einem sehr großen Anteil auf langfristigen Bezugsverträgen, die der Energieversorger DB Netze Energie mit Kraftwerksbetreibern – auf Basis erneuerbarer oder konventioneller Energieträger – abschließt. Die DB investiert nicht direkt in Stromerzeugungsanlagen. Dieser Grundsatz führte zum Abschluss eines langjährigen Strombezugsvertrages mit dem Betreiber E.ON, demzufolge am Standort Datteln durch den Neubau eines steinkohlebetriebenen Kraftwerksblocks IV auch die Lieferung von Bahnstrom im bisherigen Umfang fortgesetzt werden sollte. Vier ältere und vergleichsweise ineffiziente Kraftwerksblöcke sollten stattdessen stillgelegt werden, nach der Inbetriebnahme würden die absoluten jährlichen CO₂-Emissionen um rund 780.000 Tonnen pro Jahr sinken. Das Neubauprojekt stand von Beginn an in der Kritik von Umweltverbänden, Bürgerinitiativen und Anwohnern. Der Klage gegen die Betriebsgenehmigung wurde letztinstanzlich stattgegeben. Der Betreiber E.ON will die Inbetriebnahme des weitge-

hend errichteten Kraftwerks durch ein neues Genehmigungsverfahren erreichen.

Um akute Engpässe in der Stromversorgung des Schienenverkehrs zu vermeiden, hat das Umweltministerium in Nordrhein-Westfalen den Weiterbetrieb von drei bestehenden Kraftwerksblöcken durch eine befristete Sondergenehmigung bis zum Februar 2014 erlaubt, um in diesem Zeitraum die Fertigstellung ohnehin geplanter sogenannter Umrichter durch E.ON abzuschließen.

Einsatz moderner Fahrzeuge senkt die CO₂-Emissionen ✓

Die neue Triebwagengeneration der Baureihen 44x ersetzt nach und nach vor allem lokbespannte Züge. Die Inbetriebnahme der Baureihe 442 startete im Jahr 2012. Durch moderne Zugtechnik, Energierückspeisung sowie flexible Konfigurationsmöglichkeiten sparen diese Züge bei jedem gefahrenen Kilometer bis zu 50 Prozent des Energieverbrauchs gegenüber den bisherigen lokbespannten Zügen ein und verursachen somit auch entsprechend geringere CO₂-Emissionen.

Im Rahmen eines vom Bund geförderten Pilotprojekts entwickelt DB Bahn Regio in Zusammenarbeit mit der MTU Friedrichshafen GmbH derzeit das erste Schienenfahrzeug mit Hybridantrieb. Damit sollen Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen um bis zu 25 Prozent gesenkt werden können. Neben der Hybridtechnologie sorgt eine moderne, mit CO₂ betriebene Klimaanlage für mehr Umweltfreundlichkeit. Sie soll Einsparungen beim Energieverbrauch von bis zu 10 Prozent erreichen. Das Fahrzeug hat 2012 den Probetrieb aufgenommen und wird voraussichtlich ab Herbst 2013 im Regelbetrieb eingesetzt werden.

Im Rahmen der Preferred-Carrier-Strategie im Luftverkehr ermöglicht insbesondere der Einsatz moderner



Über 30.000 Fahrer der DB haben an Schulungen zu energiesparender Fahrweise teilgenommen.

Frachtmachines, wie der B777F, die Reduktion des CO₂-Ausstoßes um durchschnittlich 20 Prozent pro Frachttonne. Weitere Maßnahmen sind, neben einem Pilotentraining, die Orientierung am „direct routing“. Dies dient der Minimierung von Transportdistanzen.

Energiesparendes Fahren sorgt für Plus beim Klimaschutz ✓

Große Potenziale liegen im Verkehrsbereich in der Anwendung möglichst energiesparender Fahrweisen. Strom- und Kraftstoffeinsparungen von bis zu 10 Prozent können je nach Verkehrsmittel erreicht werden, wenn entsprechende Techniken konsequent angewendet werden. Folgerichtig schult nicht nur die DB ihre eigenen Lokführer, Lkw- und Busfahrer in energiesparender Fahrweise. Auch die Fahrer von Unternehmen, die im Auftrag der DB unterwegs sind, durchlaufen entsprechende Qualifizierungsprogramme.

Beispiel DB Arriva: Mehr als 8.300 Busse in sieben europäischen Ländern verfügen über eingebaute Bord-Elektronik, die ein umweltfreundliches Fahrverhalten

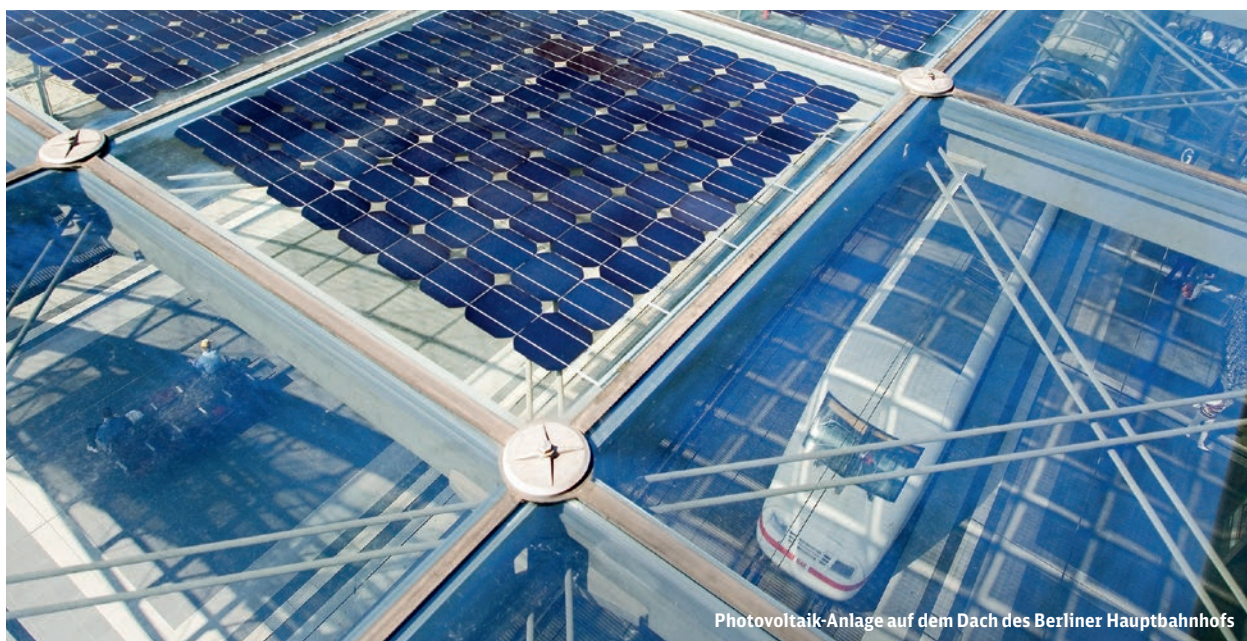
erleichtern. Alle Busfahrer von DB Arriva nehmen an einem umfassenden Trainingsprogramm teil. Hier lernen sie vorausschauendes Fahren und optimiertes Brems- und Beschleunigungsverhalten, mit dem Kraftstoff eingespart werden kann.

DB Schenker bezieht über seine Preferred-Carrier-Strategie auch die Dienstleister im Schiffs- und Luftverkehr in die Konzepte für energiesparende Fahrweisen ein. Verlangsamtes Fahren im Schiffsverkehr, sogenanntes „slow steaming“, ermöglicht einen überproportionalen Rückgang der Treibhausgasemissionen: Die Geschwindigkeitsabsenkung des weltweiten Schiffsverkehrs auf durchschnittlich 18 bis 20 Knoten konnte zwischen 2006 und 2012 erheblich zur Gesamtreduktion der CO₂-Emissionen um rund 36 Prozent beim Schiffsverkehr durch DB Schenker Logistics beitragen.

Stationäre Anlagen verbrauchen weniger Energie

Die DB ist aber nicht nur klimafreundlich unterwegs, sondern setzt auch bei der Infrastruktur Meilensteine: Beispielsweise entsteht in Kerpen-Horrem seit November 2012 für 3,4 Millionen Euro der erste klimaneutrale Bahnhof Deutschlands. Das Pilotprojekt „Grüner Bahnhof“ steht für eine neue Generation von Bahnhofsgebäuden, die moderne ökologische Standards mit hohem Kundenkomfort verbinden. Ein weiterer „Grüner Bahnhof“ entsteht in Lutherstadt Wittenberg in Sachsen-Anhalt.

Am Standort der Südostbayernbahn in Mühldorf wurde ein neues Heizwerk für Biomasse in Form von Holzhackschnitzeln errichtet, das seit September 2011 die Gebäude mit regenerativer Energie versorgt. Es liefert nahezu drei Viertel des Jahresbedarfs für die Wärmeversorgung von Werkshallen, Verwaltungs- und Sozialgebäuden. Neben einer 30-prozentigen Kosteneinsparung werden die CO₂-Emissionen gegenüber dem vorherigen Zustand um 70 Prozent reduziert. Der Brennstoff stammt aus dem Vegetationsschnitt von Bahnliegenschaften.



Photovoltaik-Anlage auf dem Dach des Berliner Hauptbahnhofs

Die BahnCard wird zur Green Card

**75 Prozent aller Fahrten im Fernverkehr mit Ökostrom:
Das ist ein „überzeugender Wettbewerbsvorteil“, meint Prof. Dr. Harald Kächele,
Vorsitzender der Deutschen Umwelthilfe.**



Prof. Dr. Harald Kächele,
Vorsitzender der Deutschen Umwelthilfe

Ab April 2013 fahren alle Besitzer einer BahnCard sowie Inhaber einer Streckenzeitkarte in Fernverkehrszügen der Deutschen Bahn ohne Aufpreis mit 100 Prozent Ökostrom. Auch alle bei bahn.corporate, dem Firmenkunden-Programm der DB, registrierten Geschäftsreisenden fahren innerhalb Deutschlands komplett CO₂-frei. Fahrgäste ohne BahnCard

können für einen Aufpreis von einem Euro pro Person und Strecke das Angebot Umwelt-Plus dazubuchen und die Reise im Fernverkehr ebenfalls mit 100 Prozent Ökostrom durchführen.

Dafür kauft die DB so viel Ökostrom zusätzlich ein, dass der Energiebedarf all dieser Fahrten gedeckt werden kann. Der Strom wird ausschließlich aus regenerativen Quellen – überwiegend Wasserkraft – beschafft und ins Bahnstromnetz eingespeist. Dies überwacht und prüft der TÜV SÜD. Da die überwiegende Zahl der Reisenden im Fernverkehr BahnCard-, Zeitkarten- oder Geschäftsreisenden sind, steigt der Ökostrom-Anteil im Fernverkehr von bisher 24 auf 75 Prozent. Damit verringert der Fernverkehr der DB seine jährlichen CO₂-Emissionen um rund 680.000 Tonnen.

„Wir leisten damit unseren Beitrag, die Vorreiterrolle als umweltfreundliches Verkehrsmittel weiter auszubauen und damit unseren Wettbewerbsvorteil zu sichern“, sagt der Vorstandsvorsitzende der DB Fernverkehr AG, Berthold Huber.

Auch in Städten und Regionen gewinnt CO₂-freier Schienenverkehr zunehmend an Bedeutung: Die S-Bahn Hamburg und die Regio-Verkehre im Saarland werden ebenfalls mit 100 Prozent Ökostrom versorgt. Das Konzernziel der DB zur Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien im Bahnstrommix führt auch im elektrisch betriebenen Nahverkehr zu sinkenden spezifischen CO₂-Emissionen. „Abgesehen von den Modellregionen Hamburg und Saarland haben wir derzeit aber keine Hinweise, dass die Aufgabenträger im Schienenpersonennahverkehr noch höhere Anteile erneuerbarer Energien gezielt für die von ihnen bestellten Verkehre vorsehen“, sagt Peter Westenberger, Leiter Umweltschutz Grundsätze, Gestaltung und Entwicklung.

Der Vorsitzende der Deutschen Umwelthilfe, Prof. Dr. Harald Kächele, sieht im CO₂-freien Reisen einen überzeugenden Wettbewerbsvorteil der Bahn gegenüber Auto und Flugzeug. Er berichtet von vielen Studien, die ein wachsendes Umweltbewusstsein vor allem auch aus Sorge um die Auswirkungen des Klimawandels zeigen. „Wenn der Wettbewerbsvorteil noch viel offensiver kommuniziert wird, steht für mich außer Frage, dass das Argument der Klimaneutralität zunehmend Menschen weg vom Auto und Flugzeug hin zur Bahn bringen wird. Klar ist aber auch, dass dies nur ein erster Schritt ist auf dem Weg hin zu einer vollständigen Energieversorgung aus regenerativen Quellen.“

Der Anspruch der DB ist es, bis 2050 einen komplett CO₂-freien Schienenverkehr auf Basis erneuerbarer Energien in Deutschland zu ermöglichen.





Lärmschutz verbessern

Lärmschutz gehört zu den besonderen Herausforderungen bei wachsendem Schienenverkehr. Deshalb investieren der Bund und die DB in zahlreiche Maßnahmen zur Lärm-minderung – an der Strecke und an den Fahrzeugen. So kommt die DB ihrem Ziel näher, bis 2020 den Schienenverkehrslärm im Vergleich zum Jahr 2000 zu halbieren.

DB wird Schienenverkehrslärm bis 2020 halbieren

Die Reduzierung der Lärmbelastung ist eines der großen Handlungsfelder unserer Zeit. Insbesondere im Bereich des Schienengüterverkehrs müssen Maßnahmen umgesetzt werden, die das berechtigte Interesse der Anwohner nach verbessertem Lärmschutz berücksichtigen und die zugleich das Wachstum in diesem Verkehrsegment ermöglichen.

Die DB nimmt sehr ernst, dass sich immer mehr Menschen vom Schienenverkehrslärm gestört fühlen. Das Ziel: den Schienenverkehrslärm bis zum Jahr 2020, gemessen am Niveau des Jahres 2000, zu halbieren. Die Reduzierung von im Mittel 10 dB (A) bezieht sich auf Strecken mit hoher Lärmbelastung.

Zur Bündelung aller Aktivitäten im Bereich Lärm-minderung hat die DB im Jahr 2012 die neue Position der Lärmschutzbeauftragten geschaffen. Um die Einhaltung des Lärmschutzzieles sicherzustellen, wurde ein umfangreiches Maßnahmenpaket für die nächsten Jahre auf den Weg gebracht. Die Maßnahmen betreffen sowohl die Schienenwege als auch die Fahrzeuge.

Aktiver und passiver Lärmschutz werden im bestehenden Streckennetz ausgeweitet

Derzeit stellt die Bundesregierung im freiwilligen Lärmsanierungsprogramm jährlich 100 Millionen Euro für den Lärmschutz an Schienenwegen bereit. Dabei werden sowohl aktive als auch passive Lärmschutzmaßnahmen umgesetzt. Zum aktiven Teil gehört der Bau von Lärmschutzwällen und -wänden, aber auch die Lärm-minderung an Brückenbauwerken. Passiver Lärmschutz erfolgt an den Gebäuden beispielsweise durch den Einbau von Schallschutzfenstern oder schallgedämmten Wandlüftern. Dabei werden vorrangig Streckenabschnitte saniert, bei denen die Lärmbelastung besonders hoch ist und viele Anwohner betroffen sind. Das Gesamtkonzept und die davon abgeleiteten Prioritätenlisten zur Umsetzung des Lärmsanierungsprogramms werden regelmäßig geprüft und entsprechend der Entwicklung der Lärmsituation fortgeschrieben. Mit diesen Daten können die Lärmkartierung des Eisenbahnbundesamtes (EBA) und die Lärmaktionsplanung der Gemeinden unterstützt werden.

Im Jahr 2012 sind rund 55 Kilometer Schallschutzwände gebaut und rund 2.000 Wohnungen mit Schallschutzfenstern und Schalldämm-lüftern ausgestattet worden. Insgesamt umfasst das Lärmsanierungsprogramm 3.700 Kilometer Bahnstrecke, von denen bis heute über 1.200 Kilometer saniert wurden.

Lärmvorsorge bei Neu- und Ausbaustrecken greift

Unabhängig davon greifen bei Neu- und Ausbaustrecken alle rechtlichen Vorschriften zur Lärmvorsorge: Nach dem Bundes-Immissionsschutzgesetz gibt es einen Rechtsanspruch auf Schutz vor Verkehrslärm mit abgestuften Grenzwerten für unterschiedliche Gebiete, z. B. Ortsteile mit Krankenhäusern und Schulen oder Wohn- und Gewerbegebiete. Alle Neubaumaßnahmen und wesentliche bauliche Streckenveränderungen sind davon erfasst. Im Jahr 2012 wurden im Rahmen der Lärmvorsorge 28 Kilometer Schallschutzwände gebaut und rund 8.200 Wohnungen mit lärm-mindernden Maßnahmen versehen.

Damit hat die DB einschließlich der Lärmsanierung insgesamt 83 Kilometer Schallschutzwände gebaut und in rund 10.200 Wohnungen Schallschutzmaßnahmen umgesetzt.

Der Gesetzgeber hat beschlossen, dass der sogenannte Schienenbonus ab 2015 bei neuen Schienenbauprojekten nicht mehr anzuwenden ist. Dies führt zu einem um 5 dB (A) höheren Anspruchsniveau beim Lärmschutz. Dieser Baustein für eine weitergehende Lärm-minderung ist mit zusätzlichem Aufwand für erhöhten Lärmschutz verbunden. Die damit einhergehenden Folgekosten sollten nicht zulasten des Ausbaus der Schieneninfrastruktur gehen.



2012 hat die DB insgesamt 83 Kilometer Schallschutzwände gebaut.



Die DB will den Schienenverkehrslärm bis 2020 halbieren.

Moderne Fahrzeugtechnik bekämpft Lärm schon an der Quelle

✔ Während Lärmvorsorge und -sanierung nur lokal wirken, reduzieren Maßnahmen am Fahrzeug den Lärm flächendeckend an der Quelle. Wichtigste Maßnahme ist der Einsatz der sogenannten Flüsterbremse bei Güterwagen. Diese neuartigen Verbundstoffbremssohlen (V-Sohlen) verhindern das Aufrauen der Räder und mindern so die Rollgeräusche der Wagen. Gemeinsam mit einem glatt geschliffenen Gleis ist das Ergebnis eine Reduzierung der Schallemissionen von Güterzügen um rund 10 dB (A) – das entspricht ungefähr einer Halbierung des wahrgenommenen Lärms. Die Beschaffung von Neufahrzeugen mit V-Sohlen wird bei der DB seit 2001 durchgeführt. Bis Ende 2012 sind bereits rund 7.500 neue Güterwagen mit leiser Bremstechnik im Einsatz.

Wichtig für eine flächendeckende Entlastung ist die Umrüstung der bereits eingesetzten Güterwagen. Die DB hat im Jahr 2012 die ersten 150 von rund 1.250 Güterwagen auf V-Sohlen umgerüstet, die im Rahmen des vom Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) geförderten Programms „Leiser Rhein“ zur Umrüstung vorgesehen sind. ✔ Darüber hinaus plant DB Schenker Rail für 2014 und 2015 die Umrüstung von insgesamt rund 10.000 Wagen. Voraussetzung ist die Zulassung der sogenannten LL-Sohle – ein neuer Typ von V-Sohle – ab Mitte 2013, die einen Einzu-eins-Tausch mit der herkömmlichen Graugusssohle ermöglicht. Ein europaweites Testprogramm für die LL-Sohle wurde Ende 2012 erfolgreich abgeschlossen. Bis 2020 sollen alle Güterwagen von DB Schenker Rail mit Flüsterbremsen ausgestattet sein.

Die Modernisierung der Fahrzeugflotte im Personenverkehr schreitet unterdessen schneller voran als im Güterverkehr. So fahren fast alle Züge im Fernverkehr und der bei weitem überwiegende Teil der Fahrzeuge

im Regionalverkehr bereits mit lärmarmen Scheibenbremsen, die gar nicht erst die Lauffläche der Räder beeinflussen, sodass die Züge damit leiser rollen.

Trassenpreissystem soll Umrüstung unterstützen

In Deutschland sind neben rund 60.000 Güterwagen von DB Schenker Rail etwa 120.000 Güterwagen anderer deutscher und ausländischer Wagenhalter zur Umrüstung vorgesehen. Um die Umrüstung der Bestandsgüterwagen auf lärmarme Bremstechnologien zu unterstützen, hat das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) Ende 2012 ein Förderprogramm eingeführt. Nach diesem haben Wagenhalter einen Anspruch auf finanzielle Unterstützung bei der Umrüstung von Güterwagen von bis zu 211 Euro je Achse. Die DB Netz AG hat zum 9. Dezember 2012 zusätzlich zum Förderprogramm des BMVBS das „Lärmabhängige Trassenpreissystem“ (LaTPS) eingeführt. Eisenbahnverkehrsunternehmen erhalten einen laufleistungsabhängigen Bonus für den Einsatz umgerüsteter Güterwagen. Für laute Güterzüge wird ab 1. Juni 2013 ein Zuschlag in Höhe von 1,0 Prozent erhoben, der in den nächsten acht Jahren sukzessive weiter erhöht wird. Leise Güterzüge zahlen keinen Zuschlag. Dafür müssen sie zu mindestens 80 Prozent aus leisen Güterwagen bestehen. Die Einnahmen aus dem LaTPS werden dabei ausschließlich zur Finanzierung des Bonus verwendet.

Erste innovative Technologien stehen zum Einsatz bereit

Für die Beschleunigung ihrer Innovationstätigkeit im aktiven Lärmschutz helfen der DB auch die Investitionsprogramme der Bundesregierung. Im Rahmen des Konjunkturprogramms II (KP II) des Bundes hat die DB 13 neue Technologien in 82 Einzelmaßnahmen umgesetzt. Dazu zählen Schienenstegdämpfer, Gabionenwände und spezielle Techniken zum Schienenschleifen. Das BMVBS und die DB Netz AG stellten Ende Juni 2012 den Schlussbericht mit den Ergebnissen der getesteten Technologien zur Lärm- und Erschütterungsminderung am Fahrweg vor. Mit Anerkennung der erfolgreich getesteten innovativen Maßnahmen wird so der Werkzeugkasten der Lärminderung Schritt für Schritt erweitert.

Zudem engagiert sich die DB bei einer Reihe von Forschungsprojekten mit Industriepartnern, Verkehrsunternehmen und Hochschulen. Beispielhaft steht dafür das Projekt „Leiser Zug auf realem Gleis“ (LZarG). Dabei wurden unter anderem leisere Räder sowie Rad- und Schienenstegdämpfer entwickelt, die die Lärmabstrahlung bei Güterwagen verringern. Außerdem wurde ein Drehgestell mit Gummifederung weiterentwickelt. Zusammen führt das zu einer Lärmreduzierung von rund 5 bis 6 dB (A). Das Projekt wurde im Jahr 2012 abgeschlossen. Die entwickelten Komponenten wie beispielsweise Schienenstegdämpfer und beschaltete Schwellen kommen nun zum Einsatz. Drehgestell und Räder werden auf dem Markt angeboten. Für die weiteren Entwicklungsarbeiten steht die kostengünstige Realisierung des Betriebes leiser Güterwagen im Fokus.



Ines Jahnel, Lärmschutzbeauftragte der DB

„Das Mittelrheintal ist für mich sehr wichtig.“ Ines Jahnel spricht engagiert von ihrem Problemgebiet Nr. 1. Durch das viel besungene Tal zwischen Koblenz und Mainz fahren Tag und Nacht viele Güterzüge – und verursachen entsprechenden Lärm. Davon betroffen sind Bürger in den Kommunen auf beiden Seiten des Flusses.

Seit August 2012 arbeitet Jahnel als Lärmschutzbeauftragte der Deutschen Bahn. „Meine Aufgabe erfordert Netzwerkaktivitäten in alle Richtungen: zu den Bürgern, auf öffentlichen Veranstaltungen, zur Politik, den Ministerien und natürlich auch im Konzern“, sagt sie. Jahnel sieht sich als „Ansprechpartnerin und Gesamtverantwortliche zugleich“. Eine wesentliche Herausforderung besteht für sie darin, zu vermitteln, „dass wir die Aufgabe ernst nehmen, dass wir ein Konzept haben und vor allem, dass wir dem Thema nicht gefühllos gegenüberstehen“.

Der erste Erfolg: Das Konzept steht und alle Maßnahmen zur Lärminderung innerhalb des Konzerns wurden gebündelt. Bis zum Jahr 2020, so das Ziel der DB, soll der Schienenlärm halbiert, also um 10 Dezibel auf Strecken mit hoher Lärmbelastung gesenkt werden.

Ines Jahnel ist im Mittelrheintal einigermaßen unkonventionell in ihre Aufgabe gestartet. „Ich wollte mir vor Ort selbst ein Bild machen und habe deshalb in einem Hotel übernachtet, das eben nicht mit modernen Schallschutzfenstern ausgerüstet war. Ich wollte hören, wie der Schienengüterverkehr die Anwohner belastet“, sagt die 50-Jährige. So hat sie erlebt, dass die 53 Millionen Euro, die der Bund zwischen Weinberg und Fachwerk bereits in den Lärmschutz investierte, den Bürgern nicht ausreichen. „Zu Anfang wurden vor allem Schallschutzfenster eingebaut, weil Lärmschutzwände im Mittelrheingebiet städtebaulich oft nicht einsetzbar sind. Die

Menschen wollen auch nicht hinter hohen Schallschutzwänden im Restaurant sitzen.“

Einen weitaus größeren Effekt hat der aktive Lärmschutz, also die Vermeidung des Schienenlärms an der Quelle. „Wir brauchen die Umrüstung der Güterwagen auf die sogenannten Flüsterbremsen, die das Aufrauen der Räder verhindern und den Lärm damit reduzieren.“ Auf dem Weg ist der Einsatz der sogenannten LL-Sohle, einer Verbundstoffsohle, die europaweit eingesetzt werden soll. Sie verringert den Lärm nicht nur an einem Punkt, sondern flächendeckend.

„Im Moment glauben uns die Bürger noch nicht so recht, dass das auch mal losgeht“, mutmaßt Jahnel. „Aber es geht los: DB Schenker Rail wird 10.000 Bestandswagen bis Ende 2015 und weitere 50.000 bis 2020 umrüsten. Bei der Umstellung auf die leise Bremstechnologie müssen aber auch die anderen Wagen-Eigentümer mitziehen, sonst bleibt der Effekt aus.“ 120.000 Bestandswagen – das sind zwei Drittel des gesamten umzurüstenden Wagenparks auf Schienen in Deutschland – gehören anderen Betreibern.

Da sind wieder Netzwerkaktivitäten gefragt, mit den Eigentümern der Wagen, aber auch mit dem Bund, um Anreize zu setzen. Darüber hinaus muss das vom Bund finanzierte Lärmsanierungsprogramm fortgesetzt werden. Bis heute ist erst rund ein Drittel der insgesamt 3.700 als besonders lärmbelastet eingestuften Kilometer saniert worden.

Ines Jahnel sagt: „Es liegt im Interesse aller Beteiligten, den Lärm zu verringern. Wir haben erkannt, dass es zu einem ernsthaften Wachstumshindernis für den umweltfreundlichen Schienengüterverkehr werden könnte, wenn wir den Lärmschutz nicht verbessern. Wir brauchen die Akzeptanz der Gesellschaft, also tun wir etwas.“

Die DB hat die Aktivitäten zur Lärminderung im Konzern gebündelt und in einem Gesamtplan zusammengeführt. „Messen lassen wir uns an den Ergebnissen – und das nicht nur im Rheintal“, verspricht die Lärmschutzbeauftragte.

„Wir brauchen die Akzeptanz der Gesellschaft“

Für Ines Jahnel ist das Mittelrheintal ein Schwerpunkt der Arbeit. Die Lärmschutzbeauftragte sieht sich als Ansprechpartnerin und Gesamtverantwortliche im Auftrag der Deutschen Bahn.



Bis 2020 wird die DB rund 60.000 ihrer Güterwagen auf die Flüsterbremse umrüsten.



Material- und Ressourceneffizienz steigern

Die DB verfolgt das Ziel, den bestmöglichen Nutzen aus den eingesetzten Rohstoffen zu ziehen. Zugleich ist sie bestrebt, den Verbrauch natürlicher Ressourcen gering zu halten. Diesen Prinzipien folgend, setzt die DB Programme um, die auf eine hohe Recyclingquote bei der Entsorgung, einen verstärkten Einsatz von Recyclingmaterialien und eine verlängerte Lebensdauer bei Materialien in Fahrzeugen ausgerichtet sind.

Eine optimierte Wertschöpfungskette wirkt Rohstoffengpässen entgegen

Für die DB als internationales Mobilitäts- und Logistikunternehmen stellt die Verknappung der Ressourcen bei steigenden Preisen eine große Herausforderung dar. Sie erhöht den Handlungsdruck vor allem beim Materialeinsatz für die Produkte, die für das Kerngeschäft benötigt werden. Die DB wird dabei nicht nur von dem Ziel geleitet, Umwelt-, Kosten- und Versorgungsrisiken zu minimieren. Auch die Stakeholder der DB formulieren hohe Erwartungen an das Unternehmen, weitere Fortschritte im Bereich Material- und Ressourceneffizienz zu erreichen.

Die DB stellt sich dieser Verantwortung mit Blick auf ihre gesamte Wertschöpfungskette: vom Einkauf über den betrieblichen Einsatz bis hin zur Wiederverwertung und Entsorgung. So entwickelt sie die Abfallwirt-

schaft von optimierten Entsorgungsmodellen hin zu einem modernen Rohstoffmanagement.

Anhebung der Recyclingquote ist wichtigster Ansatz

Die Stärkung des Recyclings ist der Kernbeitrag in der Strategie zur Ressourceneffizienz der DB. Ihr Engagement unterstreicht die DB vor allem durch die Zielformulierung für eine Erhöhung der Recyclingquote, die derzeit konkretisiert wird. Damit trägt sie gesamtwirtschaftlich zur verstärkten Nutzung von Sekundärrohstoffen und zur Schonung natürlicher Ressourcen bei. Darüber hinaus ist die Gewinnung von Sekundärrohstoffen häufig wesentlich energieeffizienter als der Abbau von primären Rohstoffen. Dieses Ziel wird unterstützt durch Maßnahmen, um den Einsatz von Recyclingmaterialien zu erhöhen und die Lebensdauer von Materialien in Fahrzeugen zu verlängern.



Effizienter Ressourceneinsatz
bei der DB durch Schotterreinigung

Schotter und Betonschwellen werden wiederverwertet ✓

Für die regelmäßige Erneuerung und Instandhaltung des Schotterbetts hat die DB einen Materialkreislauf für Schotter und Betonschwellen etabliert. Rund 3 bis 4 Millionen Tonnen des alten und abgenutzten Materials baut die DB jährlich aus dem Netz aus und fast ebenso viel wieder ein. Der ausgebaute Schotter wird zum Teil maschinell und ortsnah an der Ausbaustelle wieder aufbereitet. Das spart Transportkosten. Die benötigte Menge kann dann wieder eingebaut werden und steht als hochfester und zugleich elastischer Untergrund wieder zur Verfügung. Im Jahr 2012 wurden 3,9 Millionen Tonnen Schotter eingesetzt, davon rund 660.000 Tonnen Recyclingschotter. Von den nicht mehr für das Schotterbett nutzbaren restlichen Tonnen wird ein Großteil an anderen Stellen etwa als Splitt oder Brechsand im Straßenbau wiederverwendet.

Betonschwellen haben ebenfalls eine begrenzte Einsatzdauer und müssen ausgetauscht werden. Im Jahr 2012 wurden 2,4 Millionen Betonschwellen eingesetzt, davon waren rund 230.000 Recycling-Betonschwellen. Die gemäß erforderlichen Qualitätskriterien nicht mehr aufarbeitungsfähigen Betonschwellen werden recycelt und weiteren wirtschaftlichen Verwendungszwecken außerhalb der DB zugeführt.

Auch in der Logistik bei DB Schenker ist Wiederverwertbarkeit ein wichtiges Thema. Hier fallen hauptsächlich Verpackungsmaterialien an. Diese sind zum größten Teil Umlaufmaterialien, z. B. Paletten und Gitterboxen. Alle übrigen Verpackungsmaterialien werden bereits weltweit zu 60 Prozent recycelt.

Zur Dokumentation von Entsorgungsvorgängen und zur Optimierung der Abfall- und Recyclingströme innerhalb der DB in Deutschland steht ein eigenes IT-Tool zur Verfügung: Eine Abfallmanagementsoftware unterstützt den Anwender bei der rechtssicheren Entsorgung und hilft, Entsorgungsprozesse zu optimieren.

Einsatz von Recyclingpapier ist auf dem Vormarsch

Weiterhin wird die DB beim Papiereinsatz noch vorhandene Recycling-Potenziale nutzen und hat sich das Ziel gesetzt, alle verwendeten Papiere sowohl im grafischen Bereich als auch in der Büronutzung auf Recyclingpapier umzustellen. Beispielsweise hat die DB für den Offsetdruck im Jahr 2012 rund 2.900 Tonnen Papier eingekauft. Davon waren circa 1.200 Tonnen Recyclingpapier. Ab 2013 werden auch alle Druckprodukte für die Baustellenkommunikation dahingehend angepasst. Fahrpläne und Regelwerke stehen für 2014 auf dem Programm. Für 2015 wird anvisiert, den kompletten Druck auf Recyclingpapier umzustellen. Darüber hinaus hat der Vorstand im Berichtsjahr beschlossen, den Geschäftsbericht des Konzerns zukünftig auf 100 Prozent Altpapier mit dem Zertifikat Blauer Engel zu drucken. Wettbewerbsbericht und Nachhaltigkeitsbericht folgen diesem Standard.

Ressourceneffizienz bei der DB



Gefährliche Güter und Abfälle werden verantwortungsvoll transportiert

Das Thema Sicherheit hat im Entsorgungsmanagement der DB gleichfalls einen hohen Stellenwert. So ist in der Logistik-Branche der verantwortungsvolle Transport von gefährlichen Gütern und Abfällen mittlerweile an der Tagesordnung. DB Schenker Rail ist für den Transport von Abfällen aller Art als Entsorgungsfachbetrieb zertifiziert. Damit hat das Unternehmen die Voraussetzungen geschaffen, jederzeit fachgerecht und verantwortungsvoll gefährliche Güter und Abfälle transportieren zu können.

ICE-Redesign verlängert Einsatzdauer und senkt Materialkosten

Material- und ressourceneffizientes Handeln heißt für die DB auch, die Lebensdauer ihres Fahrzeugparks zu verlängern. Dazu gehört die sukzessive Modernisierung der ICE-Flotte und IC-Flotte. Dies führt zur deutlichen Reduzierung von Material- und Energieverbrauch. Beim sogenannten Redesign der ICE 1-Baureihe wurden 118 Triebköpfe und 708 Mittelwagen zunächst vollständig entkernt. Alle Bauteile, z. B. Wandverkleidung, Sitze und Bordrestaurants, wurden ausgebaut, gereinigt und durch neue oder überarbeitete Bauelemente ersetzt. Nach der Modernisierung der ICE 1-Flotte zwischen 2005 und 2008 setzt die DB nun das Redesign des ICE 2 um und hat im Jahr 2012 mit der Modernisierung des IC-Wagenparks begonnen. Bis Mitte 2013 werden alle 44 Triebzüge des ICE 2 auf den neuesten Stand gebracht und entsprechen somit bis zu weiteren 15 Jahren den gestiegenen Kundenanforderungen. Durch das Redesign werden im Vergleich zu einer Neubeschaffung 80 Prozent der Materialkosten eingespart. Die 44 Fahrzeuge der ICE 2-Flotte beispielsweise werden so über ihren gesamten Nutzungszeitraum eine Verkehrsleistung (Personenkilometer) erbringen, für die man im individuellen Straßenverkehr rund 230.000 Pkw bauen müsste – mithin der circa 15-fache Materialeinsatz.

Schadstoffemissionen reduzieren

Der verkehrsbedingte Ausstoß von Stickoxiden und Rußpartikeln beeinflusst signifikant die Qualität der Luft. Die DB sieht in deutlich reduzierten Emissionen dieser Schadstoffe einen effektiven Ansatz zur Luftreinhaltung. Deshalb setzt sie auf umweltfreundliche Lokomotiven, Busse und Lkw.

Ausstoß gesundheitsgefährdender Schadstoffe wurde deutlich verringert

Der Verkehrssektor gilt heute als einer der Hauptverursacher der Luftverschmutzung. Stickoxide und Rußpartikel gefährden die Gesundheit der Menschen. Dieses Risiko nimmt die DB sehr ernst und senkt die Emissionen ihrer gesamten Flotte kontinuierlich. Zwischen 1990 und 2012 hat sie im Schienenverkehr in Deutschland den Stickoxid-Ausstoß um insgesamt 73 Prozent senken können. Während dieses Zeitraums reduzierte die DB dort auch die Partikelemissionen um 89 Prozent. Bedeutsam ist die hohe Elektrifizierungsquote des Streckennetzes, da hier keine Luftschadstoffemissionen am Fahrzeug selbst anfallen, sondern ausschließlich bei der Erzeugung des Fahrstroms. In den Kraftwerken sorgt wiederum modernste Filtertechnologie für niedrige Emissionen.

Sinkende Dieselemmissionen sind für die Luftreinhaltung am wichtigsten

Weniger als 10 Prozent der Verkehrsleistung auf der Schiene in Deutschland erbringt die DB mit dieselembetriebenen Zügen. Dennoch werden Dieselfahrzeuge

auf absehbare Zeit eine wichtige Ergänzung im Verkehrsmix in Deutschland und auch in Europa bleiben. Darum sieht die DB in der weiteren Reduktion der Dieselemmissionen den wichtigsten Ansatz zur Luftreinhaltung. Im Rahmen der Strategie DB2020 wird ein Ziel zur weiteren Minderung der Partikelemissionen erarbeitet.

Emissionsarme Rangierlokomotiven werden verstärkt eingesetzt ✓

DB Schenker Rail setzte im Jahr 2012 bereits 100 schadstoffarme Rangierlokomotiven ein. Diese Flotte wird in Kürze um weitere 30 Fahrzeuge aufgestockt. Die Loks sind mit Rußpartikelfiltern ausgestattet, sodass sie bis zu 97 Prozent der Rußpartikel herausfiltern. In die neue Diesellokflotte investiert DB Schenker Rail rund 240 Millionen Euro.

Hybridtechnologie ermöglicht weiteren Emissionsrückgang ✓

Die Mitteldeutsche Eisenbahngesellschaft (MEG), ein Unternehmen von DB Schenker Rail, hat 2012 als erstes Unternehmen in Europa den Betrieb von vier neuen Hybrid-Rangierlokomotiven aufgenommen. Sie beziehen



80 Prozent der DB Schenker-Lkw in Deutschland fahren bereits nach der Euro V-Norm.



Die Mitteldeutsche Eisenbahngesellschaft (MEG) hat 2012 vier Hybrid-Rangierlokomotiven in Betrieb genommen.

im Normalbetrieb ihre Leistungen aus einem Batteriesatz, der durch ein Dieselgeneratoraggregat nachgeladen wird. Die neuen Fahrzeuge sind besonders geräuscharm, sparen bis zu 40 Prozent Kraftstoff und reduzieren die Emissionen um bis zu 60 Prozent.

Umweltfreundliche Busflotte verursacht europaweit weniger Schadstoffe ✓

Die Anstrengungen der DB zur Luftreinhaltung beschränken sich nicht nur auf den Schienenverkehr. Alle neuen Busse der DB Bahn Regio wurden im Jahr 2012 mit dem zu diesem Zeitpunkt anspruchsvollsten Emissionsstandard „Enhanced Environmentally Friendly Vehicle“ (EEV) beschafft. Damit wird die aktuell gesetzlich geforderte Norm Euro V übererfüllt. Außerdem fahren über 200 Busse, die für die Busgesellschaften von DB Bahn Regio im Einsatz sind, mit umweltfreundlichem Gas. Der Ausstoß von Kohlenmonoxid, Schwefeldioxid und Rußpartikeln entfällt dadurch fast vollständig. Im Ausland setzt DB Arriva umweltfreundliche Hybridbusse ein.

Lkw fahren nach hohen Umweltstandards

Der Gütertransport per Lkw ist bei der DB auch in puncto Luftreinhaltung auf der Höhe des technischen Fortschritts. Die eigene Lkw-Flotte von DB Schenker

Logistics hat schon einen hohen Standard erreicht: Im Jahr 2012 fuhren bereits 80 Prozent der Lkw in Deutschland nach der Norm Euro V, weltweit liegt der Anteil bei 44 Prozent. Rund 6.000 Vertragspartner sind verpflichtet, ihre Fahrzeugflotten kontinuierlich umweltgerecht zu erneuern und darüber Bericht zu erstatten. Darüber hinaus werden rund 50.000 weitere potenzielle Vertragspartner in eine Datenbank aufgenommen, um die Qualitätssicherung weiter auszubauen.

DB beteiligt sich aktiv an internationalen Forschungsvorhaben

Begleitet werden die Bemühungen der DB für mehr Luftreinheit durch ihre vielfältigen Initiativen bei Forschung und Innovation. Beispielhaft für das Engagement der DB steht zum einen das EU-Projekt „Clean European Rail“-Diesel (CleanER-D). 26 Partner aus der Industrie beteiligen sich an diesem Vorhaben. Zu den Projekten gehörte dabei die Umrüstung einer 40 Jahre alten Diesellokomotive im Jahr 2012, die damit die seitdem geltenden EU-Grenzwerte der Stufe IIIb erfüllt. Die Erprobung sowie die Auswertung der Ergebnisse werden im Jahr 2013 beendet sein.

Zum anderen engagiert sich die DB mit 16 Partnern im Rahmen der Innovationsplattform „Eco Rail Innovation“ (ERI). Deren übergeordnetes Ziel ist es, Technologien zu finden, mit denen bis 2050 die Vision „Null Emissionen“ sowohl bei Fahrzeugen als auch bei Anlagen umgesetzt werden kann. Im Mai 2012 richtete ERI an der Fachhochschule Brandenburg zudem eine Stiftungsprofessur für „Energieeffiziente Systeme der Bahntechnologie“ ein.



DB Arriva betreibt 130 Hybridbusse in London.

Natur und Artenvielfalt schützen

In vielen Fällen existieren Natur und Schienenverkehr problemlos nebeneinander, im Idealfall sogar miteinander. Wo Konflikte auftreten, sucht die DB frühzeitig nach Lösungen, die sowohl ökologisch als auch ökonomisch vertretbar sind.



Die DB unterstützt den Verein Bergwaldprojekt e. V. beim Schutz und Erhalt des Waldes in Deutschland. Über 100.000 Bäume konnten bereits gepflanzt werden.

DB trägt besondere Verantwortung für Tier- und Pflanzenwelt

Die Bewahrung der biologischen Vielfalt stellt die Menschheit vor eine Herausforderung, die mit dem Klimawandel vergleichbar ist. Ein funktionierender Naturhaushalt ist die Grundlage unseres Lebens und Wirtschaftens.

Die Bereiche entlang der Schienenverkehrstrassen, aber auch andere Anlagen und Flächen der DB stellen häufig einen wichtigen Lebensraum für Tiere und Pflanzen dar und sind Rückzugsgebiete in stark beanspruchten Landschaften. Daraus leitet die DB ihre Verantwortung für den Erhalt der biologischen Vielfalt ab, denn die Geschäftstätigkeit des Unternehmens beeinflusst den Lebensraum von Tier- und Pflanzenarten ganz unmittelbar. Gleichzeitig hat der sichere Eisenbahnverkehr höchste Priorität. Um dies zu garantieren, muss die DB Gleise, Trassen und Freileitungen regelmäßig warten. Dazu müssen auch Pflanzen entfernt werden, damit sie nicht das Gleisbett beeinträchtigen, die Sicht auf Signale versperren oder zu Hindernissen für Mitarbeiter und Reisende werden.

Naturschutzbelange sind bei Bau- und Instandhaltungsmaßnahmen immer im Blick ✓

Bei Neu-, Ausbau- und Instandhaltungsmaßnahmen sind Eingriffe in die Natur oft unvermeidbar. Die DB sorgt schon in der Planung dafür, dass die biologische Vielfalt erhalten bleibt, und richtet sich dabei nach den naturschutzrechtlichen Regelungen. Zunächst werden frühzeitig mögliche Risiken für den Naturhaushalt identifiziert. Dadurch können die größtmögliche Schonung der Natur erreicht und negative Konsequenzen verhindert werden. Eine unvollständige oder verspätete Berücksichtigung des Naturschutzes kann wichtige Bauprojekte verzögern oder insgesamt gefährden. Etwa wenn erst während der Bautätigkeit entdeckt wird, dass auf den betreffenden Gebieten geschützte Tier- und Pflanzenarten beheimatet sind.

Für den Erhalt der biologischen Vielfalt hat die DB ein eigenes Naturschutzmanagement im Unternehmen verankert. Federführend ist die Fachgruppe Naturschutz, die sich aus Experten des DB Umweltzentrums und den Fachstellen der Geschäftsfelder zusammensetzt. Sie erarbeitet unter anderem Handlungsempfehlungen zu naturschutzfachlichen Fragestellungen, um den Mitarbeitern konkrete Hilfestellungen für die tägliche Arbeit zu geben.

Vegetationskontrolle an und im Gleis sorgt für sicheren Bahnbetrieb

Um die Sicherheit des Bahnverkehrs zu gewährleisten, müssen die Anlagen von Bewuchs frei gehalten werden. Bei der Vegetationskontrolle werden chemische Pflanzenschutzmittel ausschließlich im unmittelbaren Gleisbereich eingesetzt, da dort keine Alternativen zur Aufwuchsvermeidung zur Verfügung stehen. Auf mehr als 57.000 Kilometern Gleis wurde im Jahr 2012 eine Wirkstoffmenge von 89 Tonnen eingesetzt – dies entspricht 1,55 Kilogramm pro Kilometer. Damit wurden rund 93 Prozent der Gleise mit chemischen Mitteln behandelt. Die DB hat die vom Bundesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit speziell für den Gleisbereich zugelassenen Wirkstoffe Flazasulfuron, Flumioxazin und Glyphosat eingesetzt. Im Gleisumfeld sowie auf Bahnhöfen, Wegen und Plätzen wendet die DB mechanische Verfahren an.

Ausgleichsmaßnahmen fördern naturnahen Lebensraum ✓

Bei Bauvorhaben können nicht alle Eingriffe in Natur und Landschaft vermieden werden. Nicht vermeidbare Beeinträchtigungen der Natur werden frühzeitig erfasst und bewertet. Auf dieser Basis werden für die betroffenen Tiere und Pflanzen geeignete neue Lebensräume geschaffen oder bestehende verbessert und so die Eingriffe kompensiert. Häufig realisiert die Bahn Ausgleichsmaßnahmen schon lange vor Baubeginn, um Beeinträchtigungen erst gar nicht entstehen zu lassen. So werden beispielsweise im Rahmen des Verkehrsprojektes Deutsche Einheit Nr. 8 bei der Errichtung der Neubaustrecke Ebensfeld–Erfurt Teile des Mainufers in der Nähe von Lichtenfels naturnah gestaltet. Dort werden Flachwasserzonen geschaffen und Flusssedimente zu Sandbänken aufgeschüttet. Weiterhin wird das Ufer so umgestaltet, dass sich bei Hochwasserereignissen das ankommende Wasser optimal in den Flutmulden verteilen kann. Die genannten Maßnahmen fördern die Einbindung der Neubaustrecke in die Landschaft und die biologische Vielfalt. Für Fische, Käfer, Libellen, Amphibien und Vögel bietet der neu gestaltete Uferbereich einen geeigneten Lebensraum. Der Großteil der für



An der neu gebauten Ilmtalbrücke installiert die DB Brutkästen für Wanderfalken.

die Kompensationsmaßnahme erforderlichen Erdbauarbeiten wurde im Jahr 2011 abgeschlossen. Zur Sicherung des ökologischen Erfolges begannen 2012 die Kontroll- und Pflegemaßnahmen auf der Fläche.

Eigenes Geo-Informationssystem sensibilisiert für Schutzgebiete ✓

Ein besonderes Augenmerk richtet die DB auf den sorgsamen Umgang mit Schutzgebieten. Im Jahr 2012 verliefen mehr als 2.300 Kilometer des Streckennetzes der DB durch die europarechtlich geschützten Flora-Fauna-Habitat-Gebiete. Rund 950 Kilometer führten durch Naturschutzgebiete, 7.900 Kilometer durch Landschaftsschutzgebiete und 5.400 Kilometer durch Schutzgebiete nach dem Wasserhaushaltsgesetz. Dort gelten strenge gesetzliche Vorgaben, um negative Auswirkungen auf das Schutzgut Wasser zu vermeiden. Die DB fasst alle digital verfügbaren Geodaten zu Schutzgebietsinformationen zusammen. Sie werden über das Umwelt-Geo-Informationssystem der DB aufbereitet und stehen den Mitarbeitern zur Verfügung. Dies schafft hohe Transparenz über den Schutzstatus sensibler Landschaftsteile und unterstützt Planer und Instandhalter bei der Durchführung ihrer Maßnahmen.



Ausgleichsmaßnahme für den Bau der Unstruttalbrücke in Sachsen-Anhalt: 600 Schafe weiden im Auftrag der DB in der Dissaurinne. Sie halten auf schonende Weise die Flächen kurz und erhalten so wertvolle Orchideenstandorte.



Berlin, Tiergarten: Dr. Richard Lutz, Vorstand Finanzen und Controlling, liest gemeinsam mit Kindern Bücher aus dem DB-Vorlesekoffer.

05

Gesellschaft fördern

Die DB bekennt sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Ihr Engagement hat eine lange und vielfältige Tradition. Dabei konzentriert sich das Unternehmen auf Bildungs- und Integrationsprojekte, besonders für Kinder und Jugendliche, den Umweltschutz und die humanitäre Hilfe bei Katastrophen. In der Deutsche Bahn Stiftung wird das Engagement der DB gezielt weiterentwickelt und ausgebaut.



Ziele und Handlungsfelder bestimmen

Seit Jahren engagiert sich die DB in zahlreichen sozialen Projekten in Deutschland und weltweit.

DB trägt besondere Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt

Als eines der führenden Mobilitäts- und Logistikunternehmen weltweit und einer der größten Arbeitgeber und Ausbilder in Deutschland trägt die DB eine besondere Verantwortung – für ihre Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeiter und die Gesellschaft insgesamt. Aus der Überzeugung heraus, dass sich Erfolg nicht nur wirtschaftlich messen lässt, nutzt die DB ihre Kompetenzen, um einen positiven Beitrag für die Entwicklung von Gesellschaft und Umwelt zu leisten.

Die Aktivitäten beschränken sich nicht nur auf Deutschland: Auch international setzt sich die DB in zahlreichen sozialen Projekten ein – von der Umwelt-Woche in Australien, in der Schülergruppen die Umweltmaßnahmen bei DB Schenker Australia kennenlernen, über die Förderung von Schülerinnen und Schülern in

unterschiedlichen Projekten in Schweden, Südafrika sowie den USA bis hin zu Pflanzaktionen in Singapur.

✓ Neben den verschiedenen eigenen Projekten unterstützt die DB zahlreiche kulturelle und soziale Einrichtungen, Initiativen und Aktivitäten durch Spenden. Im Jahr 2012 hat der Konzern dafür insgesamt 1,1 Millionen Euro aufgewendet. ✓

Darüber hinaus fördert die DB gesellschaftliche Initiativen und Organisationen auch durch Sponsoring. Das Unternehmen unterstützt dabei vorrangig Projekte, deren Ziele mit denen des eigenen gesellschaftlichen Engagements übereinstimmen.

Kompetenzen nutzen

Die DB will den Erfolg sozialer Projekte durch ihre eigenen Kompetenzen unterstützen. Deshalb konzentriert sich das Unternehmen im Rahmen seines gesellschaftlichen Engagements auf vier Schwerpunkte: Bildung und Kultur, Integration und Fürsorge, Klima- und Naturschutz sowie humanitäre Hilfe.

DB verbindet Kerngeschäft mit gesellschaftlichem Engagement

Die DB fokussiert ihr gesellschaftliches Engagement auf Themenfelder, in denen sie ihre Kompetenzen positiv und spürbar einbringen kann. Deshalb engagiert sich der Konzern für:

- **Bildung und Kultur:** Als einer der größten Ausbilder in Deutschland nimmt die DB in diesem Bereich ihre besondere Verantwortung wahr. Im Rahmen des Programms „Chance plus“ nutzt die DB ihre Kompetenz, um junge Menschen auf eine Ausbildung vorzubereiten.
- **Integration und Fürsorge:** Die DB beschäftigt rund 300.000 Mitarbeiter, davon mehr als ein Drittel im Ausland. Mit über 2.000 Standorten in über 130 Ländern ist sie weltweit präsent. Nicht nur deshalb ist

der DB der Einsatz gegen Diskriminierung und Gewalt genauso wichtig wie ein tolerantes und respektvolles Miteinander. Im Rahmen von Projekten wie „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt“ wirbt die DB seit Jahren für ein breites Bündnis gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung.

- **Klima- und Naturschutz:** Mit ihren Angeboten ermöglicht die DB umweltfreundliche Mobilität, die einen Eckpfeiler für die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft darstellt. Hierfür unterstützt das Unternehmen zusammen mit Partnern Projekte im Bereich Klima- und Naturschutz.
- **Humanitäre Hilfe:** Als weltweiter Logistikanbieter transportiert die DB Hilfsgüter in die Krisenzentren dieser Erde und trägt so zur akuten humanitären Hilfe und zum Wiederaufbau in Katastrophengebieten bei.

Investition in Wissen ist das Kapital von morgen

In der Wissensgesellschaft von heute ist Bildung ein hohes Gut. Sie zu vermitteln, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, in die sich die DB aktiv einbringt. Die frühzeitige Förderung von Kindern und Jugendlichen liegt dem Konzern dabei besonders am Herzen. Gezielt fördert er deshalb ihre Lese- und Medienkompetenz als Schlüssel zur Bildung sowie die Berufsvorbereitung. Außerdem erweitert die DB den Erfahrungshorizont von Jugendlichen durch Bildungsinitiativen zu Umwelt, Kultur und Geschichte. Zusätzlich unterstützt das Unternehmen das Lernen durch die Vergabe von Stipendien, z. B. im Rahmen von Hochschulkooperationen. ➤ Im Berichtsjahr konnten 63 Stipendien in Deutschland vergeben werden. ✓

Stiftungsprofessuren geben Impulse und fördern Innovationen

Um Wissen für die Zukunft aufzubauen, sucht die DB zudem die Zusammenarbeit mit Universitäten und Forschungseinrichtungen. Besonderes Engagement gilt dabei der Einrichtung und Unterstützung von Stiftungsprofessuren im In- und Ausland.

Beispielhaft steht dafür die 2012 gegründete Stiftungsprofessur an der Fachhochschule Brandenburg für „Energieeffiziente Systeme der Bahntechnologie“. Diese wurde von „Eco Rail Innovation“ (ERI) eingerichtet. Sie soll weiteren Forschungsbedarf identifizieren und Forschungsvorhaben anstoßen, die das Ziel „Null Emissionen“ im Bahnsektor mit wettbewerbsfähigen und umweltfreundlichen Technologien unterstützen.

DB unterhält eine langjährige Partnerschaft mit der Stiftung Lesen

Nur wer lesen kann, kann lernen – davon ist die DB überzeugt. Lesen ist der Schlüssel zur Bildung. Die DB engagiert sich seit 1996 als Mitglied und Förderer der Stiftung Lesen, deren Ziel es ist, Lesefreude zu wecken und Lesekompetenz zu vermitteln. Die DB ist Mitglied im Stifterrat und ihr Vorstandsvorsitzender, Dr. Rüdiger Grube, Mitglied im Vorstand der Stiftung Lesen.

Vor-/Lese-Projekte der DB erreichen Kinder und Jugendliche

Der bundesweite Vorlesetag ist eine gemeinsame Initiative der DB, der Stiftung Lesen und der Wochenzeitung DIE ZEIT. Mit seiner Hilfe soll ein Bewusstsein für die Bedeutung des Vorlesens geschaffen werden. Im Jahr 2012 beteiligten sich über 48.000 Vorleser, darunter 700 Mitarbeiter der DB. Begleitet wird der Vorlesetag von einer jährlichen Studie zum Vorleseverhalten in Deutschland.

DB-Vorlesekofter fördern Integration und Bildung

Auch die an Kindereinrichtungen verteilten DB-Vorlesekofter sind ein Beispiel dafür, wie die DB sich in die Arbeit der Stiftung Lesen einbringt. Bereits seit 2007 stellt das Unternehmen gemeinsam mit der Stiftung Lesen DB-Vorlesekofter zur Verfügung. Sie enthalten spannende Geschichten für alle Altersgruppen. Seit Projektstart wurden über 5.500 Kinderheime, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, Mehrgenerationenhäuser sowie Kinderkliniken und -hospize mit den DB-Vorleseköffern ausgestattet.



Mit dem Projekt „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt“ engagiert sich die DB für ein tolerantes und respektvolles Miteinander.



Unter dem Titel „Alle Kinder dieser Welt“ wurde ein weiterer DB-Vorlesekofter speziell für die pädagogische Arbeit in Kindertagesstätten entwickelt. Damit werden neue Impulse für die Leseförderung gegeben, bei der besonders die Integration von Kindern mit Migrationshintergrund im Blickpunkt steht. Der wichtigste Bestandteil ist eine neunteilige Buchreihe, die Geschichten aus dem gemeinsamen Alltag von Kindern ohne und mit Migrationshintergrund erzählt. Nachdem 2010/2011 alle über 9.000 Kitas in Nordrhein-Westfalen ausgestattet wurden, haben 2012 die mehr als 1.000 Kitas in Hamburg den kleinen roten Koffer erhalten. 2013 folgen die Kitas in Berlin, Bremen und Hessen.

DB setzt sich für stärkeren Zusammenhalt in der Gesellschaft ein

Einen weiteren Schwerpunkt setzt die DB im Themenfeld Integration und Fürsorge. Hier engagiert sie sich, um einen Beitrag zum Zusammenhalt der Gesellschaft zu leisten. Niemand soll aufgrund von Alter, Kultur, sozialer Herkunft oder einer körperlichen Beeinträchtigung diskriminiert oder ausgegrenzt werden. Um gesellschaftliche Schranken abzubauen, setzt die DB auf starke Gemeinschaftserlebnisse, z. B. im Sport, und gibt Jugendlichen neue Perspektiven, indem sie Bildung ermöglicht. Zusätzlich trägt die DB mit zahlreichen Projekten zum Erhalt oder der Verbesserung von Lebensqualität bei. Das Unternehmen setzt hier unter anderem auf Prävention von Gewalt oder Intoleranz und auf gesundheitliche Aufklärung.

DB Kids-Camp stärkt Selbstvertrauen

Seit 2007 belohnt die DB gemeinsam mit der Off Road Kids Stiftung jährlich 60 bis 70 Kinder und Jugendliche

aus Jugendhilfeeinrichtungen für herausragende schulische und soziale Leistungen mit einer erlebnisreichen Ferienwoche – dem DB Kids-Camp. Dort erfahren Jugendliche mit oft schwierigen Startbedingungen im Leben Anerkennung und Respekt für ihre Leistungen. Sie können im Camp ihre Stärken und Talente unter Beweis stellen. 2012 fand bereits das sechste Camp statt. Schon seit 1994 unterstützt die DB die Off Road Kids Stiftung mit Netzkarten und ermöglicht so den Streetworkern die erforderliche Mobilität bei ihrer bundesweiten Arbeit.

DB fördert das Bewusstsein für Klima- und Naturschutz

Der Schutz von Klima und Natur ist der DB ein besonderes Anliegen. Deshalb fördert das Unternehmen in einem weiteren Schwerpunkt Projekte, die Mensch und Natur zusammenbringen. So pflanzte etwa der Verein Bergwaldprojekt e.V. Anfang 2012 den 100.000. Baum für Wald-, Klima- und Artenschutz. Möglich wurde das durch Spendengelder der DB sowie den Einsatz von bahn.bonus-Punkten der Kunden zugunsten des Vereins. Die DB kooperiert seit 2009 mit dem Verein Bergwaldprojekt e.V., der seit über 20 Jahren Freiwilligeneinsätze ermöglicht, um die Funktion, Vielfalt und Schönheit der Wälder zu erhalten. Auch außerhalb Europas engagiert sich der Konzern: etwa mit der Umwelt-Woche bei DB Schenker in Australien. Die teilnehmenden Schüler verfolgten eine Woche lang, wie Umweltschutz die Abläufe des Logistikunternehmens prägt. Vom Recycling über die Reduzierung von Abfall bis hin zur Energieeffizienz beobachteten die Schüler, wie das Unternehmen seine Verantwortung für die Umwelt wahrnimmt. Zudem

lernten sie die verschiedenen Berufsfelder bei DB Schenker kennen und steuerten am Ende selbst Vorschläge zum umweltbewussten Wirtschaften des Unternehmens bei.

Schnelle Hilfe nach Katastrophen

Die DB engagiert sich zudem auf dem Gebiet der humanitären Hilfe. Wenn Menschen, etwa durch Flutkatastrophen, Erdbeben oder Waldbrände, in Not geraten, ist schnelles Handeln wichtig. Die DB unterstützt in solchen Situationen aktiv die Rettung von Menschen durch den Transport von notwendigen Gütern sowie den Wiederaufbau in den betroffenen Gebieten.

Eineinhalb Jahre nach dem verheerenden Erdbeben von Tohoku fand die von der DB geförderte „Summer School for the Reconstruction of the Sanriku coast“ für deutsche Studenten in Japan statt. Im September 2012 wurde das Programm von Schenker-Seino mit Serviceleistungen unterstützt. Trotz schwieriger Umstände transportierte das Unternehmen innerhalb weniger Tage Lebensmittel und Kochausrüstung in das zerstörte Gebiet. Das Programm wurde von der Grimm-Vereinigung Japan und dem japanisch-deutschen Verein Tochigi organisiert.

Neue Deutsche Bahn Stiftung bündelt Projekte

Die DB hat beschlossen, ihr gesellschaftliches Engagement in einer konzerneigenen gemeinnützigen Körperschaft zu bündeln. Ab Februar 2013 koordiniert die Deutsche Bahn Stiftung gGmbH wichtige gemeinnützige Initiativen und Projekte des Konzerns. Im Rahmen dieser Bündelung wurde auch das DB Museum in die Deutsche Bahn Stiftung eingebracht.

Durch die Deutsche Bahn Stiftung wird das vielfältige gesellschaftliche Engagement des Konzerns weiter intensiviert. Bis zu 0,5 Prozent des operativen Gewinns werden jährlich in die Deutsche Bahn Stiftung fließen. Die Stiftung wird von externen Experten unterstützt, deren Fachwissen in die gemeinnützige Arbeit einfließt und sie bereichert.

Die Deutsche Bahn Stiftung verfolgt im Wesentlichen drei Ziele:

- Bündelung der gemeinnützigen Aktivitäten des Konzerns
- Ausbau des Engagements
- Professionalisierung der Aktivitäten, unter anderem durch externe Expertise in den Fachkuratorien für die Schwerpunkte der Stiftungstätigkeit



Die DB unterstützt die Arbeit von Streetworkern der Off Road Kids Stiftung

Fünf Kilometer gegen den Strom

Mit großem Einsatz engagierten sich mehr als 100 Mitarbeiter bei der Hilfe für die Betroffenen und bei der Bewältigung der Flutschäden in Thailand 2011.





Gemeinsam mit der Gruppe „Habitat for Humanity“ und dem „Thai Rotary Club“ haben Mitarbeiter von DB Schenker angepackt beim Wiederaufbau und der Versorgung mit Trinkwasser.

Ende Oktober 2011 versanken weite Teile Thailands nach monatelangem starken Monsunregen buchstäblich in einer Flut. Mehr als 400 Menschen kamen ums Leben, Millionen wurden obdachlos oder verloren große Teile ihres Hab und Guts.

DB Schenker in Thailand konnte vielen Betroffenen mit Hilfsgütern helfen. Mehr als 100 Mitarbeiter von DB Schenker beteiligten sich an den Rettungs- und Wiederaufbauaktionen. „Es gibt einem ein großartiges Gefühl, wenn man konkret helfen kann und nicht nur Geld spendet!“, bilanziert Stuart Watkins, General Manager für Öl- und Gasprojekte in Thailand. Zunächst stellte DB Schenker ein Rettungsteam aus Freiwilligen zur direkten Hilfe für die Betroffenen zusammen. „Dank der logistischen Möglichkeiten des Landverkehrs-Teams konnten wir einen Schichtplan aufstellen, der 24 Stunden tägliches Arbeiten ermöglichte. Und das ungefähr drei Wochen lang“, erinnern sich Teilnehmer.

Mit Lastwagen und Booten retteten sie Menschen aus den überschwemmten Gebieten der Don-Muang-Region, wo das Wasser oft 1,20 Meter hoch stand. „An einer völlig unzugänglichen Stelle kämpfte sich ein Rettungsteam fest entschlossen und unbeirrt watend fünf Kilometer gegen die Strömung zu eingeschlossenen Menschen durch“, berichtet Toshihiro Koyama, der als General Manager für die Versorgung eines Autoherstellers zuständig ist. Immer wieder transportierten DB Schenker-Lastwagen Boote, Rettungsgüter und Hilfslieferungen zu den Notleidenden. Das Management legte darüber hinaus Programme auf, um nach der akuten Katastrophenhilfe den Mitarbeitern zu helfen, deren Häuser von den Fluten beschädigt worden waren, sowohl mit direkten Zuwendungen als auch mit zinslosen Krediten. Mit zwei Organisationen, „Habitat for Humanity“ und dem „Thai Rotary Club“, wurde die Hilfe auf besonders arme Regionen in Thailand ausgedehnt.

Der Logistiker gab für diese zwei Organisationen nicht nur finanzielle Unterstützung; viele Mitarbeiter engagierten sich in einem Zeitraum von drei Monaten in einem Freiwilligen-Programm als Helfer beim Wiederaufbau und der Reparatur von betroffenen Häusern und Schulen. Der Rotary Club konzentrierte seine Hilfe darauf, für Schulen, insbesondere in ärmeren Gegenden, Trinkwasseranlagen zu errichten und zu reparieren. DB Schenker in Thailand finanzierte viele davon und spendete zusätzlich Spielplatzausstattung für die Schulen.

Möglich wurde das durch großzügige Spenden von anderen DB Schenker-Landesgesellschaften in Asien, etwa aus Nordchina, Singapur, den Philippinen, Indonesien, Indien, Taiwan sowie Australien. Neben einer Spende an das Rote Kreuz arbeitete DB Schenker in Thailand mit zahlreichen Kunden zusammen, um deren Sachspenden in die betroffenen Gebiete zu bringen, z. B. Waschmaschinen für ein Evakuierungszentrum, Wasserreiniger, Medikamente oder sauberes Wasser.

Neue Wege beim gesellschaftlichen Engagement

DB bündelt ihr gemeinnütziges Engagement in der Deutsche Bahn Stiftung. Als Schirmherrin und für den Beirat konnte sie Christina Rau gewinnen.





Christina Rau ist Schirmherrin und Beiratsmitglied der Deutsche Bahn Stiftung.

Christina Rau hat ein besonderes Verhältnis zur Bahn. „Ich bin groß geworden an einer viergleisigen Bahntrasse in Bielefeld. Wenn Großvater aus Essen zu Besuch kam, standen wir am Gleis und winkten ihm“, erinnert sich die Frau des ehemaligen Bundespräsidenten Johannes Rau.

Christina Rau sagte zu, als ihr die Schirmherrschaft über die Deutsche Bahn Stiftung angetragen wurde. „Dabei muss ich eigentlich mehr Anfragen absagen, als ich zusagen kann. Ich engagiere mich schon unter anderem für die Kindernothilfe und sitze im Verwaltungsrat von Bethel.“

Aus Überzeugung will sie nun auch bei der Deutsche Bahn Stiftung mitwirken. Und will nicht bei der bloßen Schirmherrschaft bleiben: „Die Schirmherrin soll darauf hinweisen: Hier wird was Gutes getan“, sagt Christina Rau. „Aber ich kann etwas nur vertreten, wenn ich auch im Thema bin. Deshalb bin ich auch im Beirat.“

Dass die DB ihre sozialen Aktivitäten bündelt und sogar ausweitet, passe zum Unternehmen. „Die Deutsche Bahn ist ja viel mehr als nur Züge.“ Sie zählt die vier Handlungsfelder der Deutsche Bahn Stiftung auf: Bildung und Kultur, Integration und Fürsorge, Klima- und Naturschutz und humanitäre Hilfe. Auch der Betrieb des DB Museums ist der Stiftung zugeordnet.

Bei den Hilfsaktivitäten hat sie auch die „Eisenbahnerfamilie“ im Sinn. Projekte, in denen Mitarbeiter sich gemeinsam einsetzen, erhöhten die Attraktivität des Arbeitgebers und schafften sozialen Zusammenhalt. Etwa die humanitäre Hilfe bei Naturkatastrophen, für die ein weltweit agierender Logistikkonzern wie die DB geradezu prädestiniert sei.

Als Klammer zwischen den Feldern Integration und Fürsorge einerseits und Bildung andererseits sieht sie das DB-Engagement für die Stiftung Lesen, wo „Mitarbeiter sich nicht nur am bundesweiten Vorlesetag, sondern im Vorleseclub engagieren. Sie sind Vorlesepaten und helfen in Partnerschulen so Kindern, an Bildung teilzuhaben“.

Das Engagement bei Klima- und Naturschutz innerhalb der Deutsche Bahn Stiftung ergänze die ehrgeizigen ökologischen Ziele, die sich die DB im Rahmen ihrer Strategie DB2020 gesetzt hat. Kinder liegen Christina Rau besonders am Herzen: Sie freut sich über die beständige Förderung der DB für die Off Road Kids und das erfolgreich angelaufene Projekt gegen Gewalt an Schulen. Bei Bildung denkt Rau auch an einen Ausbau der Engagements der DB im wissenschaftlichen Bereich, etwa bei der Förderung von Studenten im Rahmen des Deutschland-Stipendium-Programms.

Christina Rau kommt auf ihre ganz persönliche Beziehung zur Bahn zurück und erinnert sich an ihre Schulzeit in Schottland. Mit der Bahn nach Schottland? „Ja, mit dem Zug und der Kanalfähre, und in London ging es in den Nachtzug. Das war schön, wenn der Early Morning Tea serviert wurde.“

Sponsoring gestalten

Als Sponsor und damit als Geschäftspartner fördert das Unternehmen vielfach Organisationen, deren Ziele sich mit denen des gesellschaftlichen Engagements der DB decken.



Die DB fördert Spitzenleistungen im Sport – von Fußball-Bundesligisten bis hin zu „Jugend trainiert für Olympia“.

DB nutzt Sponsoring aktiv

Neben ihrem gemeinnützigen gesellschaftlichen Engagement unterstützt die DB auch verschiedene Partner in Form von Sponsoring. Dies will das Unternehmen auch in Zukunft strategisch einsetzen: So soll nicht nur eine erhöhte Sichtbarkeit in der Gesamtbevölkerung und bei wichtigen Zielgruppen erreicht, sondern auch ein Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen geleistet werden.

Sportförderung bringt Erfolge in der Integration

Deutlich wird diese Haltung der DB als Hauptsponsor der Schulsportwettbewerbe „Jugend trainiert für Olympia“ seit 2012 und für „Jugend trainiert für Paralympics“ seit 2010 sowie bei der seit über zehn Jahren bestehenden Partnerschaft als „Co-Förderer des Deutschen Behindertensportverbands“. Hier verbindet sich die Förderung von Spitzenleistungen mit einem wertvollen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration von Schülern und Athleten mit Handicap.



Sponsoring stärkt Identifikation mit DB

Auch unternehmensintern entfalten die Sponsoring-Aktivitäten der DB Wirkung: Im Fall der Sportförderung lassen sich durch die sportlichen Vorbilder Werte vermitteln, die für die Mitarbeiter zählen. Dazu gehören Leistungsbereitschaft genauso wie Teamgeist, Fair Play oder soziale Integration. Diese positiven Attribute des Sports will die DB als Arbeitgeber auch in den beruflichen Alltag integrieren. So kann Sponsoring die Mitarbeiter stärker an das Unternehmen binden.

Enge Partnerschaft mit Sportvereinen

Keine andere Sportart ist so populär wie der Fußball. In diesem Zusammenhang ist die DB als Hauptsponsor von Hertha BSC und als Premium-Partner von Eintracht Frankfurt in der Fußball-Bundesliga aktiv. Aber auch mit regional stark verankerten Vereinen wie den Handballern von THW Kiel, HSV Hamburg und der SG Flensburg-Handewitt verbindet die DB eine enge Partnerschaft.





Gerd Becht, Vorstand Compliance, Datenschutz, Recht und Konzernsicherheit, unterhält sich mit den DB Schenker-Mitarbeiterinnen Diana Stein und Bukuriye Bozaxhi.

A man with grey hair, wearing a dark suit, a light blue shirt, a green tie, and a bright yellow high-visibility vest with the DB Schenker logo, stands in a warehouse. He is gesturing with his hands as if speaking. The background shows industrial equipment, including a large black structure and a desk with a computer monitor. The lighting is bright, typical of a warehouse environment.

06

Integrität wahren

Der DB-Konzern verfolgt klare Grundsätze der Integrität, denn er trägt national und international eine weitreichende Verantwortung. Neben einer guten Corporate Governance nimmt die DB Datenschutz und Compliance als wesentliche Bestandteile des Risikomanagements in den Fokus. In der Beschaffung wird der Schwerpunkt neben der Wirtschaftlichkeit zunehmend auf Ökologie und Soziales gelegt.

Ziele und Handlungsfelder bestimmen

Die DB ist sich ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und ihren Stakeholdern bewusst. Die Einhaltung der Grundsätze der Integrität wird von den eigenen Beschäftigten ebenso wie von den Geschäftspartnern erwartet. Dies dient nicht nur dem wirtschaftlichen Erfolg, sondern stiftet gleichzeitig gesellschaftlichen Nutzen.

Verantwortungsvolles Handeln ist verbindlich festgeschrieben

Die DB hat sich zum Ziel gesetzt, das weltweit führende Mobilitäts- und Logistikunternehmen zu werden. Ihre Führungsposition gestaltet sie entlang der drei Dimensionen Ökonomie, Soziales und Ökologie aus. Dabei trägt das Unternehmen auf seinem Weg zum profitablen Marktführer national wie international eine weitreichende Verantwortung.

In ihrem Leitbild definiert die DB die Art und Weise, wie sie ihre Ziele erreichen will. Der Grundsatz der Integrität ist diesbezüglich ein wichtiger Eckpfeiler: „Wir handeln vorbildlich nach den Grundsätzen der Integrität und beziehen die Anliegen unserer Stakeholder mit ein.“ Richtlinien der Unternehmensführung, verbindliche Datenschutzvorgaben, klare Compliance-Anforderungen sowie Regeln, die für Mitarbeiter, Geschäftspartner und die Beschaffung gelten, werden strikt befolgt.

Das unternehmerische Handeln der DB richtet sich unter anderem an den Prinzipien des UN Global Compact und an den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) aus: Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung der Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit und das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sind unverhandelbare Positionen der DB. Der Fokus des Unternehmens liegt darauf, Korruption und weitere Wirtschaftskriminalität bereits im Vorfeld zu verhindern.

Dies sind die grundlegenden Maßstäbe für die Haltung und das Verhalten der Mitarbeiter der DB. Gleiches gilt für die Auswahl der Geschäftspartner. An sie stellt das Unternehmen konkrete und hohe Ansprüche in Bezug auf ein integriertes Geschäftsgebaren. Künftig wird die DB nur noch mit Lieferanten zusammenarbeiten, die den Verhaltenskodex befolgen oder eigenen, gleichwertigen Kodizes verpflichtet sind. Außerdem nimmt das Unternehmen Lebenszyklusbetrachtungen in der Beschaffung vor, die sowohl ökologische als auch ökonomische Aspekte bei der Kostenberechnung berücksichtigen. Hier verdeutlicht sich die geplante Neuausrichtung der Beschaffung vom Abwickler über den strategischen Partner hin zum Gestalter.

Auch für den Umgang mit sensiblen Daten gelten klare Regeln: Der Schutz der Daten von Beschäftigten, Kunden und Lieferanten ist im gesamten DB-Konzern fest verankert. Eine Datenschutzbeauftragte sowie diverse Gremien stellen dies sicher.

Die Grundsätze der Integrität gilt es gemeinsam und im Dialog mit allen Beteiligten einzuhalten. Damit werden auf der einen Seite Risiken vermieden und der nachhaltige Erfolg der DB gesichert. Auf der anderen Seite profitiert auch die Gesellschaft davon. Die DB trägt ihr gegenüber Verantwortung. Das klar festgeschriebene Ziel ist deshalb eine ethisch einwandfreie Geschäftstätigkeit des Unternehmens.

Führungssystem im DB-Konzern



Das Führungssystem des DB-Konzerns mit Leitbild und Konzerngrundsätzen bildet die Basis für eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit.

Corporate Governance erfüllen

Die DB ist davon überzeugt, dass eine gute Corporate Governance eine wesentliche Grundlage für ihren Erfolg ist. Ziel ist es, den Unternehmenserfolg abzusichern und dabei die Interessen von Kunden, Geschäftspartnern, Investoren, Beschäftigten und der Öffentlichkeit zu berücksichtigen. Zudem soll das Vertrauen in den DB-Konzern gewahrt und ausgebaut werden.

DB wendet den Public Corporate Governance Kodex des Bundes an

Corporate-Governance-Regelungen sollen eine gute, verantwortungsvolle und wertorientierte Unternehmensführung sicherstellen. Die DB hat ihre Regularien an die Anforderungen des Public Corporate Governance Kodex (PCGK) angepasst. Dieser enthält spezielle Bestimmungen zur Führung nicht börsennotierter Unternehmen, an denen die Bundesrepublik Deutschland mehrheitlich beteiligt ist. Des Weiteren umfasst er international anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Vergütungsbericht weist die Vergütungen von Vorstand und Aufsichtsrat aus

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer fixen Grundvergütung, einer erfolgsabhängigen Jahrestantieme und einem langfristigen Bonuspro-

gramm mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage (Long-Term Incentive Plan). In dem erfolgsabhängigen Teil sind auch Ziele zur Nachhaltigkeit entsprechend der Strategie DB2020 enthalten. Der Vergütungsbericht mit der Vergütungssystematik sowie den individuellen Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats findet sich im Geschäftsbericht 2012.

Transparenz schafft Vertrauen

Die DB legt besonderen Wert auf eine hohe Transparenz. Die jährliche Entsprechenserklärung zum PCGK und der Vergütungsbericht sind als Download im Internet verfügbar. Auf der Internetseite der DB werden zudem alle wichtigen Informationen zum Konzern- und Jahresabschluss, dem Halbjahresbericht und dem Finanzkalender zur Verfügung gestellt.

Datenschutz erweitern

Der sensible und vertrauliche Umgang mit Daten ist in allen Bereichen des DB-Konzerns fest verankert. Eine Datenschutzbeauftragte sowie diverse Gremien sorgen für den Schutz der Daten von Beschäftigten, Kunden und Lieferanten.

Kunden- und Beschäftigtendaten werden sensibel behandelt

Für den vertrauensvollen Umgang mit den Daten von Beschäftigten, Kunden und Lieferanten sorgt im DB-Konzern eine klare Struktur von Verantwortlichkeiten. Die dabei maßgeblichen Vorgaben basieren auf nationalen Gesetzen wie dem Bundesdatenschutzgesetz, Regelungen der EU und internationalen Übereinkommen sowie Betriebsvereinbarungen des DB-Konzerns. Die Konzerndatenschutzbeauftragte wirkt auf die Einhaltung dieser Vorschriften hin. Sie wird von der Organisation des Konzerndatenschutzes, Datenschutz-

beauftragten von Tochterunternehmen sowie von Fachkräften und Vertrauenspersonen für Datenschutz unterstützt. Seit Mai 2010 analysiert und bewertet der Datenschutz-Beirat die Herausforderungen eines vorbildlichen konzernweiten Datenschutzes und berät diese mit dem Vorstand. Das unabhängige Gremium ist mit Experten aus Wissenschaft, Politik, unabhängigen Organisationen und Arbeitnehmervertretern besetzt.

Beschäftigtendatenschutz wird kontinuierlich erweitert

Im November 2010 wurde im DB-Konzern die Konzernbetriebsvereinbarung zum Mitarbeiterdatenschutz geschlossen. Damit wurde die Grundlage für einen vorbildlichen Datenschutz für die Beschäftigten geschaffen. Im Jahr 2012 wurde die Umsetzung der entsprechenden Regelungen fortgeführt.

Die DB handelt nach dem Grundsatz „Datenschutz schützt Menschen, nicht Daten“. Dies wurde auch bei der Beratung zur datenschutzgerechten Umsetzung der konzernweiten Mitarbeiterbefragung im Jahr 2012 berücksichtigt. Beratung findet kontinuierlich auch bei Betriebsvereinbarungen und Projekten mit datenschutzrechtlichen Bezügen statt. Die Daten der Beschäftigten des DB-Konzerns werden so in der täglichen Arbeitspraxis geschützt.

Umfassende Datenschutzzschulungen werden durchgeführt

Wissen und Erfahrungswerte zum Datenschutz werden auch durch Kommunikation und Schulungen vermittelt. 2012 wurden Schulungen in 710 Maßnahmen für insgesamt 9.200 Teilnehmer abgeschlossen. Die Vermittlung von Wissen zum Datenschutz wird 2013 fortgesetzt und durch ein webbasiertes Training unterstützt. Die fachliche Basisausbildung für die Funktionsträger in der dezentralen Datenschutzorganisation wurde ebenfalls abgeschlossen. Ergänzende Module sind für das Jahr 2013 geplant.

Audits steigern das Niveau des Datenschutzes

Im DB-Konzern werden regelmäßige Datenschutzaudits durchgeführt. Im Fokus stehen die Überprüfung technisch-organisatorischer Maßnahmen sowie die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. 2012 wurde erstmalig das kennzahlenbasierte „Datenschutz-Online-Monitoring (DOM)“ in Form einer Selbstauditierung für Führungskräfte durchgeführt. Auditsergebnisse bilden auch die Grundlage für Datenschutzzschulungen. Durch den Regelprozess von Maßnahmensetzung und Kontrolle tragen Audits dazu bei, das Datenschutzniveau dauerhaft zu steigern.

2013 wird ein Prüfschema für die gesetzlich geforderten Auftragnehmerprüfungen im Konzern entwickelt.

Kundendatenschutz unterstützt die positive Wahrnehmung der DB

Ein vorbildlicher Umgang mit personenbezogenen Daten trägt zum positiven Image der DB als zeitgemäßer und vertrauenswürdiger Mobilitäts- und Logistikdienstleister und Geschäftspartner bei.

Die konstruktive Begleitung und Förderung aller Datenverarbeitungsprozesse durch die Organisationseinheit Kundendatenschutz sorgen dafür, dass die Persönlichkeitsrechte der Kunden jederzeit gewahrt bleiben. Denn innovative Reiseservices wie der DB Navigator und Ticketingverfahren wie das Handy-Ticket sind auf die Nutzung personenbezogener Daten angewiesen. Zeitgemäßes Kundendatenmanagement geht dabei so-

wohl auf die erhöhte Sensibilität als auch auf die immer individuelleren Wünsche der Konsumenten ein.

Auf das wachsende Bedürfnis an interaktiver Kommunikation durch Social Media hat die DB mit Datensicherheitsmaßnahmen und Datenverschlüsselung in den Verarbeitungs- und Kommunikationsprozessen reagiert. So sind die Kunden abgesichert, wenn sie der DB ihre persönlichen Daten zur Verfügung stellen. Durch Fortschritte in der Anwendung automatisierter Löscho- und Archivierungskonzepte wird das Recht der Kunden auf Löschung nicht mehr erforderlicher Daten eingelöst.

Hohe Transparenz, die fortlaufende Verbesserung der Information über Datenverarbeitungsprozesse sowie zeitnahe Auskunftserteilung und verbesserte Erreichbarkeit – etwa auf den Social-Media-Plattformen – führen zu einem wachsenden Vertrauen der Kunden. Beschwerden von Kunden über den Umgang mit ihren personenbezogenen Daten sind spürbar zurückgegangen. Die Außenwahrnehmung des DB-Konzerns weiter zu verbessern, bleibt ein Arbeitsschwerpunkt im Kundendatenschutz.



Chris Newiger,
Konzerndatenschutzbeauftragte der DB

Compliance fest verankern

Der DB-Konzern trägt national wie international eine besondere Verantwortung. Vor allem die komplexe Struktur des Unternehmens und seine internationale Geschäftstätigkeit erfordern eine gut aufgestellte Compliance-Organisation.

Ziele der Compliance-Arbeit sind integrires Verhalten und Prävention

Compliance wird als Übereinstimmung aller geschäftlichen Aktivitäten mit den hierfür maßgeblichen Gesetzen und Regelungen angesehen. Dazu zählen neben den jeweiligen nationalen Gesetzen die Vorgaben der EU sowie Antikorruptionsgesetze mit internationaler Ausstrahlungskraft.

Die DB versteht Compliance als Risikomanagement mit präventivem Fokus. Ziel ist es, als fairer und vertrauenswürdiger Geschäftspartner mögliche Verstöße bereits im Vorfeld zu verhindern. Compliance ist damit essenzieller Bestandteil des Risikomanagements des DB-Konzerns.

Integres Verhalten lässt sich jedoch nicht vorschreiben. Es bedarf vielmehr einer Kultur und Haltung, die prägend sind. Diesem ganzheitlichen Ansatz liegt folgendes Verständnis zugrunde: Nachhaltiger Erfolg kann nur erzielt werden, wenn sich alle Mitarbeiter und Führungskräfte den Werten des Unternehmens entsprechend rechtstreu verhalten. Sie sollen keine unvermeidbaren Risiken eingehen und eine wertebasierte Unternehmenskultur leben.

Der DB-Konzern folgt international anerkannten Standards zur guten Unternehmensführung. Die hohe Bedeutung des Themas spiegelt sich auch in seinen Mitgliedschaften wider: Die DB ist unter anderem korporatives Mitglied bei Transparency International. Im „Initiativkreis Bundesverwaltung und Wirtschaft: Gemeinsam gegen Korruption“ arbeitet das Unternehmen aktiv mit. Außerdem bekennt sich die DB zu den Grundsätzen des UN Global Compact und beteiligt sich am Erfahrungsaustausch zu Compliance-Themen mit anderen international agierenden Unternehmen.

Präventive und ganzheitliche Compliance in der Praxis

Der Schwerpunkt des Bereichs Compliance liegt auf der Prävention von Korruption und sonstiger Wirtschaftskriminalität.

Die Compliance-Arbeit hat folgende Ziele:

- Pflege der Compliance-Kultur im Unternehmen
- frühzeitiges Erkennen von Compliance-Risiken sowie Einleitung von entsprechenden Gegenmaßnahmen
- Durchführung von Compliance-Programmen und Sonderprogrammen
- kontinuierliche Kommunikation und Trainings
- Steuerung und Auswertung regelmäßiger weltweiter Reportings
- stetige Verbesserung des bestehenden Systems

Die DB verfolgt dabei einen ganzheitlichen Ansatz, dessen Bestandteile im Folgenden dargestellt werden.

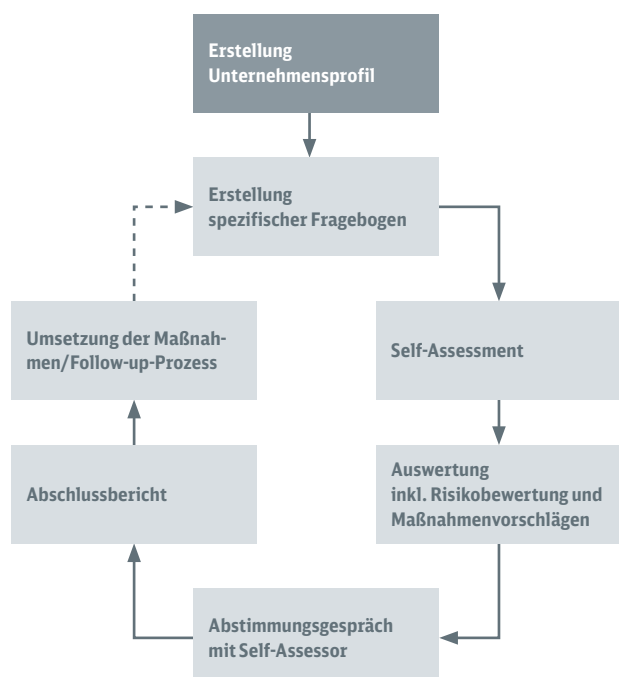
Compliance-Risikoanalyse ist ein effektives Instrument

Die Compliance-Risikoanalyse ist zentraler Bestandteil des Compliance-Systems. Ziel ist es, die wesentlichen Compliance-Risiken zu identifizieren. Zudem werden die bereits eingeleiteten risikominimierenden Maßnahmen im DB-Konzern erfasst und bewertet. Bereits 2010 wurden alle Geschäftsfelder einer High-Level-Risikoanalyse unterzogen. Die Einzelgesellschaften des DB-Konzerns durchlaufen zudem kontinuierlich und risikobasiert spezifische, an die Gesellschaft angepasste Risikoanalysen.

Seit Beginn der Durchführung der Risikoanalysen werden Themen aus dem Bereich der Menschenrechte, insbesondere auf internationaler Ebene, in die Abfrage integriert. Dieser Bereich wird aktuell erweitert und systematisiert.

Risikobasiert werden Compliance-Prozessanalysen durchgeführt. Damit werden Prozesse hinsichtlich möglicher Risiken überprüft und konkrete Vorschläge zur Risikominimierung erarbeitet.

Prozess der Compliance-Risikoanalyse





DB-Broschüren zur Mitarbeiterinformation: Compliance Wegweiser 2012



Spezifische Compliance-Programme sollen Risiken aufdecken und minimieren

Der DB-Konzern hat unterschiedliche Compliance-Programme fest in der Organisation verankert. Dazu zählen z. B. das Richtlinienmanagement sowie Compliance im Prozess von Unternehmenskäufen und der Integration nach Unternehmensübernahmen. Compliance-Programme wirken zudem im Umgang mit Geschäftspartnern sowie im Einkauf, bei Vertragsprüfungen und der Sperre von Auftragnehmern in Fällen von schweren Verfehlungen. Zusätzlich werden Sonderprojekte gestartet, wenn in einzelnen Bereichen ein erhöhtes Risiko für den DB-Konzern besteht. Beispielsweise wurde 2012 unter Leitung des Bereichs Compliance ein eigens für das Ressort DB Netze entwickeltes Programm zur Risikominimierung aufgesetzt: die Compliance-Offensive Infrastruktur. Darüber hinaus hat die DB ein umfangreiches Kartellrechts-Compliance-Programm konzernweit umgesetzt. Dieses umfasst auch ein System zur Prävention von Kartellschäden, um Kartellen von Lieferanten vorzubeugen und dagegen schnell und wirksam vorzugehen.

Sensibilität schaffen durch Kommunikation und Trainings

Im Rahmen der Präventionsarbeit werden interne wie externe Kommunikationsmaßnahmen zu Compliance umgesetzt. Diese finden sich z. B. im Intranet und im Internet-Auftritt des Unternehmens wieder.

Für den DB-Konzern wurden spezielle Compliance-E-Learning-Trainings entwickelt. Die Trainings, die mitt-

lerweile in 13 verschiedenen Sprachen verfügbar sind, beinhalten die Schwerpunkte der „Konzerngrundsätze Ethik Verhaltenskodex“ (DB-Verhaltenskodex) und damit unter anderem Themen der Integrität (Anti-Korruption) und Menschenrechte. Führungskräfte sind zur Durchführung der E-Learnings gehalten. Risikobasiert ist in ausgewählten Gesellschaften und Bereichen die Teilnahme am E-Learning-Training auch für Mitarbeiter verpflichtend. Darüber hinaus wurden Präsenztrainings für 11.100 Teilnehmer durchgeführt.

Compliance-Reporting sorgt für Transparenz

Für Compliance-relevante Vorkommnisse im DB-Konzern werden regelmäßig unterjährige Berichte erstellt. Sie können durch spezielle Reports ergänzt werden. Die Berichterstattung erfolgt durch die dezentrale Compliance-Organisation und erfasst Ereignisse, die im Zusammenhang mit Wirtschaftskriminalität stehen. Alle Berichte werden geprüft, durch den zentralen Compliance-Bereich zusammengefasst und anschließend dem Vorstand Compliance vorgelegt.

Hinweismanagement steht Mitarbeitern und externen Partnern zur Verfügung

Alle Mitarbeiter der DB sind gehalten, schwerwiegende Verstöße gegen Gesetze im Rahmen des Hinweismanagementsystems zu melden. Dies können beispielsweise Hinweise auf Korruptionsfälle sein, aber auch die Meldung von Verstößen gegen Menschenrechte. Dabei werden die Persönlichkeitsrechte aller Betroffenen strikt ge-

wahrt und die Anonymität von Hinweisgebern geschützt. Dieses gemeinsame Verständnis wird im April 2013 in einer Konzernbetriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung festgelegt.

Hinweise können über ein persönliches Gespräch, per E-Mail, per Post oder über Ombudspersonen – Rechtsanwälte, die gesetzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet sind – erfolgen. Darüber hinaus steht ab April 2013 wieder das elektronische Hinweisgebersystem weltweit in sieben Sprachen zur Verfügung. Auch Geschäftspartnern und Kunden stehen diese Wege für Hinweise offen.

Umgang mit Ereignissen im DB-Konzern

Bereits 2009 wurden Maßnahmen getroffen, um regelkonforme Geschäftspraktiken im Konzern umfassend sicherzustellen. Die DB musste sich jedoch auch im Berichtsjahr mit Ereignissen auseinandersetzen, die sich noch auf Vorfälle vor diesem Zeitpunkt beziehen.

Bei der Tochtergesellschaft DB International setzte sich 2012 ein seit 2010 laufendes staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren fort. Die beiden internen, durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG und die Konzernsicherheit durchgeführten Untersuchungen wurden 2012 abgeschlossen. Zudem wurden diverse sogenannte Remediation-Maßnahmen (Sofort- und Langfrist-Maßnahmen zur Gegensteuerung) umgesetzt. Die DB selbst hatte bereits 2009 der Staatsanwaltschaft Hinweise auf Unregelmäßigkeiten zur Kenntnis gegeben, die bis auf das Jahr 2005 zurückgehen. Bei der Untersuchung geht es um den Verdacht, dass Zuwendungen an Entscheidungsträger im Ausland geflossen seien.

Im Zuge von Kartellverfahren gegen global agierende Speditionsunternehmen wurden 2011 und 2012 gegen Konzerngesellschaften der DB Bußgelder verhängt. In der EU wurden Bußgelder in Höhe von 34,9 Millionen Euro (dagegen wurde Klage beim Gericht der Europäischen Union erhoben) und in den USA in Höhe von 23,3 Millionen US-Dollar verhängt. Den Unternehmen wurde vorgeworfen, zwischen 2002 und 2007 bei Gebühren und Zuschlägen in der Luftfracht gegen das Wettbewerbsrecht verstoßen zu haben. Infolgedessen hat DB Schenker Logistics ein umfangreiches Kartell-Compliance-Programm etabliert, das hohen internationalen Standards entspricht.

Lieferanten verpflichten sich auf DB Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Der DB Verhaltenskodex für Geschäftspartner, der am 1. Januar 2013 in Kraft tritt, verpflichtet Lieferanten und Geschäftspartner des DB-Konzerns auf Einhaltung von ethischen und rechtlichen Standards. Er basiert, wie der DB-Verhaltenskodex, unter anderem auf den Prinzipien des UN Global Compact und bildet eine wichtige Grundlage für eine partnerschaftliche und verantwortungsvolle Zusammenarbeit. Das Unternehmen erwartet von seinen Geschäftspartnern, dass sie sich in jeder Hinsicht integer verhalten. Lieferanten und Geschäftspartner verpflichten sich, die Anforderungen des Kodex einzuhalten.

Neue Konzepte für die Prüfung von Geschäftspartnern sind eingeführt

Bei der DB International erfolgt die Prüfung der Integrität von Geschäftspartnern ab dem Frühjahr 2013 über ein Softwareprogramm: das „Business Partner Due Diligence Tool“. „Due Diligence“ bezeichnet dabei eine mit gebotener Sorgfalt durchgeführte Risikoprüfung. Ziel ist es, die Integritätsprüfung bei der Auswahl von Geschäftspartnern durch den Einsatz eines IT-basierten Arbeitsprozesses zu unterstützen. Ein Einsatz in weiteren Bereichen der DB wird getestet.

Daneben befindet sich bei DB Schenker Rail ein manueller Integritäts-Prüfprozess in der Testphase. Eine Implementierung ist auch in anderen DB-Einheiten geplant.



Die ethischen und rechtlichen Standards der DB basieren auch auf den Prinzipien des UN Global Compact.

Integre Partner, integre Geschäfte

Chief Compliance Officer Dr. Werner Grebe zur Compliance-Offensive Infrastruktur



Dr. Werner Grebe, Chief Compliance Officer der DB

Wegen hoher jährlicher Investitionen ist das Ressort Infrastruktur der DB besonders gefährdet, Opfer von Wirtschaftskriminalität zu werden. Die DB hat deshalb 2012 die Compliance-Offensive Infrastruktur initiiert. „Die Offensive hat unseren Mitarbeitern mehr Handlungssicherheit und Sensibilität gegeben“, sagt Dr. Werner Grebe, Chief Compliance Officer des DB-Konzerns.

Der Ansatz wurde risikobasiert und zielgruppenorientiert maßgeschneidert. Darin sind eigene und auch Erkenntnisse des Bundeskriminalamtes eingeflossen. Dr. Grebe: „Wir haben zunächst mit den Verantwortlichen der DB-Geschäftsfelder analysiert, welche Risiken bestehen können. Eine zentrale Frage lautete: Sind unsere internen Mechanismen und Abläufe zur Minimierung von Risiken in der Zusammenarbeit mit Dritten geeignet?“ Dazu wurden Prozesse analysiert und Risiken im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten untersucht. „Wir haben die Mitarbeiter gezielt für Risiken in ihrem Geschäftsalltag sensibilisiert.“ Hierzu wurde auch eine breite Kommunikationskampagne gestartet.

Dass im DB-Konzern eine hohe Akzeptanz für Compliance-Arbeit herrscht, zeigte das Ergebnis einer Studie der Universität Halle-Wittenberg, an der 152 Führungskräfte aus dem Ressort Infrastruktur teilnahmen.

Auch auf Lieferanten ist die DB zugegangen und hat ihnen verdeutlicht, „welche Standards wir erwarten, nämlich dass sie entsprechend den Prinzipien des DB-Verhaltenskodex für Geschäftspartner handeln. Experten der DB sind als Compliance-Botschafter bei Lieferanten und Branchenverbänden gewesen. Ziel war, ein einheitliches Verständnis fairer, nachhaltiger und integrier Zusammenarbeit zu erreichen.“

Wenn es dennoch zu Verstößen kommt, zeigt sich die DB konsequent in der Reaktion. „Wir hören die Betroffenen an und handeln je nach Schwere des Falles“, so Dr. Grebe. Bei schweren Vorfällen kommen sogar Kündigung, Geltendmachung von Schadensersatz und Vergabesperren in Betracht.

Wichtig ist, dass die DB selbst Vorreiter bleibt. Hierbei ist jeder Einzelne im Geschäftsbereich für integre Geschäfte verantwortlich.



Sebastian Lange,
einer von 300.000 Kollegen
und Kolleginnen

Vorbildlich. Nicht nur zu Hause.

Wir bei der Deutschen Bahn wissen, worauf es ankommt: Nur im Team und auf Basis gemeinsamer Werte können wir erfolgreich sein. Deshalb schützen wir sie. Und werden unsere Werte im Umgang mit Geschäftspartnern und Kollegen einmal auf die Probe gestellt, helfen wir uns gegenseitig dabei, vorbildlich zu bleiben. Weitere Informationen: www.intranet.deutschebahn.com/portalc

DB Compliance. Wissen, was unsere Werte schützt.



Ehrlich. Nicht nur zur besten Freundin.

Wir bei der Deutschen Bahn wissen, worauf es ankommt: Nur im Team und auf Basis gemeinsamer Werte können wir erfolgreich sein. Deshalb schützen wir sie. Und werden unsere Werte im Umgang mit Geschäftspartnern und Kollegen einmal auf die Probe gestellt, helfen wir uns gegenseitig dabei, ehrlich zu bleiben. Weitere Informationen: www.intranet.deutschebahn.com/portalc

DB Compliance. Wissen, was unsere Werte schützt.

Beschaffungsprozesse weiterentwickeln

Die Beschaffung der DB wurde im Berichtsjahr an der Strategie DB2020 und damit an den Säulen Ökonomie, Soziales und Ökologie ausgerichtet. Die zunehmende Internationalisierung bedeutet Herausforderung und Chance zugleich. Diesen wird insbesondere im Rahmen der Zentralen Beschaffung begegnet.

Beschaffung als Handlungsfeld für Nachhaltigkeit bei der DB

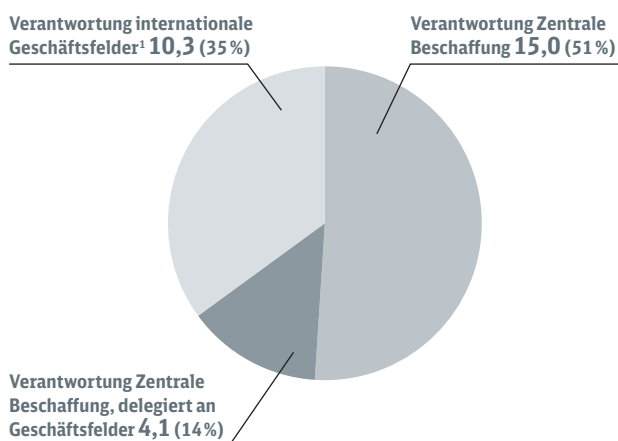
In der Vergangenheit lag der Fokus der Beschaffung überwiegend auf Prozessstabilität und wirtschaftlichen Aspekten. Mit der Einführung der Strategie DB2020 hat auch die Beschaffung begonnen, ihre Arbeit konsequent entlang nachhaltiger Kriterien auszurichten. So sollen Ökonomie, Soziales und Ökologie in Einklang gebracht werden. Damit wird die Beschaffung auch für die künftigen Herausforderungen aus der zunehmenden Internationalisierung des DB-Konzerns vorbereitet.

Die Beschaffung ist für die konsequente Verankerung der Nachhaltigkeit im Konzern ein zentraler Faktor. Sie soll zum einen die in der Strategie DB2020 gesetzten Ziele unterstützen und den Geschäftsfeldern helfen, diese zu erreichen. Zum anderen will die DB aber auch über die eigene Wertschöpfung hinaus gemeinsam mit ihren Lieferanten die Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards bewirken.

Mit einem Beschaffungsvolumen von 29,4 Milliarden Euro im Berichtsjahr 2012 hat die DB großen Einfluss auf das Marktgeschehen und die Wettbewerbsfähigkeit des DB-Konzerns. Die Zentrale Beschaffung ist verantwortlich für mehr als die Hälfte des Beschaffungsvolumens und dabei eine wesentliche Schnittstelle zum externen Lieferantenmarkt.

Verantwortung für das Beschaffungsvolumen im DB-Konzern

in Mrd. € und in Prozent (%)



¹⁾ Fracht- und Speditionsleistungen

Verbindliche Grundsätze bilden das Fundament der Lieferantenbeziehung

Die DB steht hinsichtlich ihrer globalen Lieferantenbeziehungen vor neuen Herausforderungen. Gestiegene Anforderungen an die Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards erfordern deren Etablierung auch bei den Lieferanten. Dies wird durch ein Lieferantenmanagement sichergestellt, das seit 2010 partiell eingeführt wurde. Im Jahr 2012 wurden Prozess und System weiterentwickelt: Alle Phasen, von der Lieferantenqualifizierung über die Lieferantenbewertung bis zur Lieferantenentwicklung, sind nun durchgehend IT-gestützt. Damit wird erstmalig eine kontinuierliche Optimierung des Produkt- und Leistungsspektrums gemeinsam mit den Lieferanten möglich.

Durch das Lieferantenmanagement kann die DB nun Regelungen zu Nachhaltigkeitskriterien als verbindliche Standards gegenüber den rund 19.000 Lieferanten einführen. Dies tritt ab dem 1. Januar 2013 in Kraft.

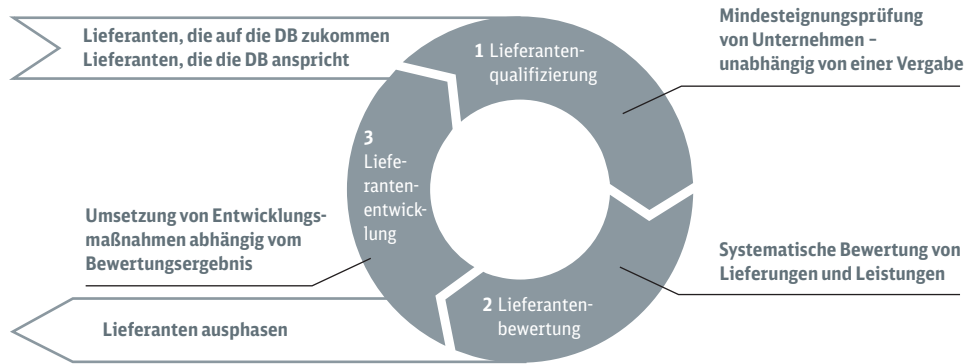
Dazu gehört auch der DB Verhaltenskodex für Geschäftspartner. Damit wurden 2012 verbindliche und verpflichtende Grundsätze zu Menschenrechten, zum Umgang mit Mitarbeitern und dem Gemeinwesen sowie Richtlinien zu Umweltthemen und Compliance entwickelt. Zukünftig wird die DB eindeutige Ansprüche an ihre Lieferanten stellen: Diese müssen dann den DB Verhaltenskodex für Geschäftspartner oder einen vergleichbaren Branchen-Verhaltenskodex, beispielsweise vom Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME), akzeptieren oder aber einen eigenen, adäquaten Kodex vorweisen können. Zudem sind Regelungen wie die Umweltmanagementnorm ISO 14001 und die Kernarbeitsnormen der ILO einzuhalten.

Für jede wichtige Produkt- und Dienstleistungsgruppe hat die Zentrale Beschaffung darüber hinaus sogenannte Warengruppenstrategien entwickelt. Hierbei werden alle relevanten Parameter wie Markt, Umfeld und Kunden analysiert sowie Handlungsempfehlungen für die Geschäftsfelder abgeleitet. Diese unterstützen über individuelle Ausprägungen die Erreichung der ökologischen Ziele für die konkrete Warengruppe.

Darüber hinaus werden ökologische Standards in allen Phasen des Lieferantenmanagements definiert:

- In der Lieferantenqualifizierung werden die Lieferanten zur Einhaltung von ökologischen Mindestkriterien verpflichtet.

Phasen des Lieferantenmanagements



- In der Lieferantenbewertung werden ökologische Kriterien innerhalb der Bewertungsbögen abgefragt.
- Im Rahmen der Lieferantenentwicklung werden bedarfsweise Workshops durchgeführt, in denen auch ökologische Themen behandelt werden.

Lebenszykluskosten werden stärker betrachtet

Nachhaltiger Erfolg in der Beschaffung ist mittelfristig nur mit einem ganzheitlichen Optimierungsansatz der Lebenszykluskosten (LCC) möglich. Dies lässt sich beispielsweise anhand der Vergabe der ICE-Räder für DB Bahn Fernverkehr an einen japanischen und einen italienischen Lieferanten veranschaulichen. Hier wurde eine ganzheitliche wirtschaftliche Betrachtung gewählt, bei der sich die höheren Anfangskosten aufgrund der deutlich geringeren Wartungskosten bereits nach wenigen Jahren amortisieren. Begründet ist dies im Einsatz eines neuen Werkstoffs mit höherer Nutzungsdauer und längeren Wartungsintervallen. Das Beispiel verdeutlicht: Ein Perspektivwechsel von der kurzfristigen hin zur langfristigen und auch nachhaltigen Sicht ist machbar und erforderlich.

Mit dem LCC-Ansatz wird nicht allein die ökonomische Zielsetzung unterstützt. Er ist auch für die Erreichung der ökologischen Ziele von Bedeutung. Bereits heute wird in großen Investitionsvorhaben für Schienenfahrzeuge eine Lebenszykluskostenbetrachtung als Entscheidungsgrundlage herangezogen. Dabei werden neben dem Beschaffungspreis beispielsweise auch die Instandhaltungskosten, die Ersatzteilpreise und der Energieverbrauch berücksichtigt. Ein Beispiel aus dem Jahr 2012 ist die Beschaffung der ersten Serienlok mit einem Rußpartikelfilter für DB Schenker Rail. Diese entlastet nicht nur die Umwelt durch deutlich bessere Luftreinhaltung, sondern bietet auch in der Wartung ökonomische Vorteile.

Im nächsten Schritt gilt es, diesen Ansatz auch auf andere Beschaffungsbereiche zu übertragen. Eine stärkere Berücksichtigung der LCC-Systematik stellt für die DB ein wesentliches Mittel dar, um Zielkonflikte zwischen ökonomischen und ökologischen Kriterien im Sinne der Strategie DB2020 in Einklang zu bringen.

Internationalisierung der Beschaffung gewinnt an Bedeutung

Mit der fortschreitenden Internationalisierung der DB stellt sich die Zentrale Beschaffung auf eine zunehmend globale Lieferantenstruktur ein.

✓ Eine heterogene Lieferantenauswahl erlaubt eine Risikostreuung mit dem Ziel einer langfristigen Rentabilität. So kommen bei technisch komplexen Systemlösungen überwiegend große, überregional agierende Lieferanten in die Auswahl. Dagegen sind Produkte oder Dienstleistungen mit lokalem Bezug, wie etwa der Winterdienst an Bahnsteigen für DB Netze Personenhöfe, eher für regionale, mittelständische Lieferanten interessant. Der Anteil von mittelständischen beziehungsweise lokalen Lieferanten am gesamten Lieferantenstamm der DB lag im Berichtsjahr 2012 bei rund 12 Prozent und das Einkaufsvolumen bei etwa 1,8 Milliarden Euro. ✓

Im Berichtsjahr konnten die Vorteile der aufstrebenden Beschaffungsmärkte, insbesondere in Asien und Osteuropa, für einzelne Warengruppen gezielt genutzt werden. Hervorzuheben sind die Vergaben von Nahverkehrstriebzügen an einen polnischen Lieferanten für DB Bahn Regio sowie von Flurförderfahrzeugen an einen Lieferanten aus Japan für DB Schenker Logistics.

Bei konzernweiten Bedarfen ist eine Bündelung über alle relevanten Geschäftsfelder hinweg ökonomisch sinnvoll. Für die internationalen Geschäftsfelder stellt die Zentrale Beschaffung bereits heute die Governance in Form von Richtlinien und Prozessen zur Verfügung. Darüber hinaus hat sie in den internationalen Beschaffungsteams weltweit unter Einbeziehung der ausländischen Geschäftsfelder gültige Rahmenverträge ausgeschrieben und bereitgestellt. Im Jahr 2012 betraf dies etwa den Bezug von Büroverbrauchsmaterial durch einen weltweit agierenden Lieferanten. Davon profitieren alle Geschäftsfelder des DB-Konzerns.

DATE	AMOUNT	BALANCE	INTEREST	TOTAL
12/20	4.00	98.38	2.81	101.19
01/14	5.00	97.04	3.76	100.80
10/20	2.00	91.42	4.89	96.31
12/12	3.00	93.81	5.49	99.30
06/15	3.75	100.00	0.20	100.20
03/21	5.00	100.24	0.45	100.69
09/09	0.20	100.34	1.00	101.34
08/11	0.50	102.94	1.00	103.94
11/20	1.00	105.44	1.00	106.44
12/20	1.00	107.44	1.00	108.44

07

Zahlen, Daten, Fakten

Die ökonomischen, sozialen und ökologischen Kennzahlen der DB dokumentieren den Fortschritt auf dem Weg zu profitabler Marktführerschaft, Top-Arbeitgeber und Umwelt-Vorreiter. Eine transparente Messung bildet die Grundlage für nachhaltiges unternehmerisches Handeln.

Über diesen Bericht

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht gibt der DB-Konzern Auskunft über die Aktivitäten, mit denen er seiner ökonomischen, sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht wird. Der Bericht folgt internationalen Standards der Nachhaltigkeitsberichterstattung und wurde durch unabhängige Dritte geprüft.

In sechs Kapiteln erläutert der Bericht strategische Ansätze und Maßnahmen des DB-Konzerns. Der Berichtsaufbau folgt den Handlungsfeldern der Strategie DB2020. Entsprechend dieses ganzheitlichen Ansatzes ist der Nachhaltigkeitsbericht 2012 das Ergebnis der Zusammenarbeit einer Vielzahl von Fachbereichen. Die Themen orientieren sich an den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in ihrer Version GRI 3.0. Darüber hinaus wurden die Anforderungen aus den Stakeholderdialogen berücksichtigt.

Das Berichtsjahr ist das Kalenderjahr 2012. Aus Gründen der Vergleichbarkeit werden für den Großteil der Kennzahlen zudem die Werte der Kalenderjahre 2011 und 2010 dargestellt. Weiterhin befindet sich die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Aufbau, daher können bei einigen Kennzahlen nur Angaben zum Kalenderjahr 2012 gemacht werden.




Den Berichtskreis bilden alle vollkonsolidierten Gesellschaften der DB. Abweichungen von diesem Berichtskreis werden im Bericht gekennzeichnet. Die Abweichungen werden im Zuge der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung in den kommenden Jahren sukzessive verringert.

DB Arriva wurde nach der Akquisition im Jahr 2010 erstmals am 1. September 2010 konsolidiert. Deshalb liegen für DB Arriva hinsichtlich ausgewählter nicht-finanzieller Kennzahlen keine vollständigen Datenreihen vor.

Die Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen für die Daten im Bericht orientieren sich an geltenden Standards. Wenn Schätzungen angewendet wurden, wird dies erläutert.

Der Nachhaltigkeitsbericht entspricht der Anwendungsebene A⁺ der Global Reporting Initiative sowie

den Prinzipien des UN Global Compact. Der Fortschrittsbericht der DB zum UN Global Compact und der GRI-Index mit seinen Indikatoren sind auf den Seiten 135 und 136–142 zu finden.

Zudem wurde der Bericht durch unabhängige Dritte geprüft. PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC) hat wesentliche Indikatoren und Textpassagen für das Berichtsjahr 2012 geprüft. Die geprüften Berichtsinhalte sind im Text durch folgendes Symbol  gekennzeichnet. Geprüfte Einzelaussagen werden einleitend mit dem Symbol  und abschließend durch  markiert. Näheres hierzu entnehmen Sie der Prüfbescheinigung von PwC auf Seite 144.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2009 war der letzte umfassende Bericht der DB zu ihren Nachhaltigkeitsaktivitäten. In den Folgejahren wurde mittels einer Broschüre berichtet, zuletzt mit „Kennzahlen und Fakten zur Nachhaltigkeit 2011“. Außerdem fanden zunehmend Informationen mit Nachhaltigkeitsbezug Eingang in den Geschäftsbericht. Mit der Strategie DB2020 wird auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung neu ausgerichtet. Der Nachhaltigkeitsbericht 2012 als Startpunkt dieser Neuausrichtung enthält einen erweiterten Berichtsumfang und teilweise auch eine veränderte Erhebungsmethodik. Dadurch sind Zahlen zum Teil nicht mit früheren Angaben, z. B. im Geschäftsbericht, Nachhaltigkeitsbericht oder UN Global Compact Fortschrittsbericht, vergleichbar. Die Aufwertung der nicht-finanziellen Aspekte durch die Strategie DB2020 soll künftig auch in der Berichtslandschaft abgebildet werden. Dementsprechend soll als nächste Veröffentlichung der „Integrierte Bericht 2014“ erscheinen und in einem jährlichen Turnus veröffentlicht werden.

Kennzahlen und weitere Indikatoren

Der DB-Konzern hat sich klare Ziele für die Umsetzung der Strategie DB2020 gesetzt. Die Zielerreichung wird anhand von Kennzahlen gemessen und regelmäßig abgeglichen. Ergänzend zu den Kapiteln 02 bis 06 werden wesentliche Kennzahlen an dieser Stelle dargestellt und erläutert.

Profitable Marktführerschaft erreichen

Kundenzufriedenheit erhöhen

Hohe Produktqualität ist eine wichtige Voraussetzung für Kundenzufriedenheit. Die Pünktlichkeit ist ein wichtiger Indikator für die Bewertung der Produktqualität. Eine gute Produktqualität und somit eine hohe Kundenzufriedenheit können sich zudem positiv auf die Gesamtwahrnehmung des Konzerns beziehungsweise das Konzernimage auswirken. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 28–29.

Messung des Konzernimages ✓

Der Corporate Reputation Index (CRI) misst das Konzernimage. In den CRI fließen die Ergebnisse der Bewertung von acht Imageattributen ein. Dazu zählen Kundenorientierung, Sympathie, Produkt- und Dienstleistungsqualität sowie Wirtschaftlichkeit. Der CRI wird auf Grundlage der Ergebnisse einer kontinuierlichen Erhebung mit etwa 2.000 Befragten ermittelt, die von einem unabhängigen Marktforschungsinstitut durchgeführt wird. Die Bewertungsniveaus der acht zugrunde liegenden CRI-Items gehen zu gleichen Anteilen in die Berechnung ein und ergeben schließlich einen CRI auf einer Skala von 0 (sehr niedrig) bis 100 (sehr hoch). Dieser hat sich 2012 stark verbessert – konkret stieg er um 10 Prozent von 49 im Jahr 2011 auf 54 im Jahr 2012. 2010 fand keine Erhebung statt.

Kundeninformation ausbauen

Die Kundeninformation schließt neben der zuverlässigen Kommunikation von Änderungen im Transportprozess auch gesetzlich vorgeschriebene Produktinformationen ein. Darüber hinaus werden in der werblichen Kommunikation gesetzliche und ethische Standards berücksichtigt. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 31–32.

Gesetzlich vorgeschriebene Produktinformation ✓

Die DB informiert ihre Kunden umfassend über die gesetzlich vorgeschriebenen Produktinformationen. Für Privat- und Geschäftskunden sind diese auf den Homepages der Gesellschaften weltweit veröffentlicht. Dort stehen die allgemeinen Vertragsbedingungen und Tarife

zum Download bereit. Auch im Rahmen der Kundenbetreuung und bei Vertragsabschluss werden diese angegeben beziehungsweise sind einsehbar, z. B. als Bestandteil des Vertrags. So muss auch beim Onlinekauf von Fahrkarten den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) zugestimmt werden.

Rechtskonformes und ethisches Verhalten im Bereich Werbung sowie in der Geschäftstätigkeit ✓

Die DB erbringt Mobilitäts- und Logistikdienstleistungen. Im Rahmen dieser Geschäftstätigkeit zu beachtende Beschränkungen, insbesondere aus dem Exportkontrollrecht, werden eingehalten.

Im Rahmen ihrer werblichen Aktivitäten erfüllt die DB Gesetze und Rechtsvorschriften und hält ethische Standards ein. Dabei sind die „Konzerngrundsätze Ethik Verhaltenskodex“ (DB-Verhaltenskodex), die Konzernrichtlinie Marketing sowie die Richtlinie Sponsoring konzernweit maßgeblich. Diese werden aktuell auch bei DB Arriva implementiert. Der Zugang zu diesen Informationen ist über das Intranet beziehungsweise eine zentrale Regelwerksdatenbank möglich. Zudem ist der Hinweis auf ethische Standards fester Bestandteil des Erstbriefings der Werbeagenturpartner. Demnach wird rechtswidrige, diskriminierende Werbung ebenso abgelehnt wie jegliche Werbung, die gegen die guten Sitten verstößt. Werbekonzepte werden vor Veröffentlichung auf die Einhaltung der Rechtsvorschriften und Richtlinien durch das Konzernmarketing geprüft.

Servicequalität steigern

Die Servicequalität wird maßgeblich durch die Zuverlässigkeit der DB-Produkte beeinflusst. Die DB ist bestrebt, diese ständig zu verbessern. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 33–34.

Messen der Produktqualität bei DB Netze Personenbahnhöfe, DB Netze Energie und DB Netze Fahrweg ✓

Bei DB Netze Personenbahnhöfe und DB Netze Energie werden als Produktqualitäten die Parameter gemessen, die in der Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung

(LuFV) mit dem Bund festgelegt sind. Die Anlagenqualität der Personenbahnhöfe ist eine Bewertung des Zustands der aktiven Anlagen des Geschäftsfelds. Die Kennzahl Versorgungssicherheit Bahnenergieversorgung gemäß LuFV ist ein Maß für die Zuverlässigkeit der Energieversorgung des Eisenbahnbetriebs in Deutschland. Sie errechnet aus dem das Verhältnis der bundesweit eingespeisten Gesamtenergiemenge zu der durch Versorgungsausfälle geminderten Gesamtenergiemenge. Für DB Netze Fahrweg wird die Ankunftszeitpünktlichkeit aller Eisenbahnverkehrsunternehmen auf ihrem Netz in Deutschland gemessen.

Produktqualitäten DB Netze Personenbahnhöfe, DB Netze Energie und DB Netze Fahrweg

		2012	2011	2010
Anlagenqualität Personenbahnhöfe ¹	Index ²	3,05	3,06	3,09
Versorgungssicherheit Energie ¹	%	100,00%	99,99%	99,95%
Pünktlichkeit alle EVU ³	%	94,3% ⁴	94,4% ⁴	– ⁵

Berichtsjahr, Deutschland

¹⁾ gerundete Werte, definiert über die Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung mit dem Bund

²⁾ Skala 1–6, 1 = bester Wert

³⁾ EVU = Eisenbahnverkehrsunternehmen; Pünktlichkeitsgrenze Personenverkehr < 6 Min. und Güterverkehr < 16 Min.

⁴⁾ abweichend zu Geschäftsbericht 2012 inklusive S-Bahnen Gleichstrom (Berlin und Hamburg)

⁵⁾ neue Methodik, Daten für 2010 nach neuer Methodik nicht verfügbar

Innovationen vorantreiben

Die DB baut ihr Portfolio insbesondere im Bereich der innovativen Mobilitätsprodukte kontinuierlich aus. Die Anzahl der BahnCard-Besitzer zeigt, wie viele Nutzer zum Kundenstamm des umweltfreundlichen Schienenverkehrs gehören. Angebote wie Flinkster (Carsharing) und Call a Bike ermöglichen den Kunden flexibles und umweltfreundliches Reisen. Eine weitere innovative Portfolioerweiterung bietet DB Schenker mit dem China-Zug. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 34–35.

BahnCards ✓

Anzahl in Tsd.

2012	4.942
2011	4.638
2010	4.281

Stichtag 31.12., Deutschland

Mobilitätsangebote ✓

Anzahl	2012	2011	2010
Fahrzeuge			
– davon Flinkster ¹	3.047	2.710	2.153
– davon e-Flinkster und Multicity ²	165	50	17
– davon Call a Bike	8.919	8.568	7.422
– davon Pedelecs	131	77	0
Kunden			
– davon Flinkster	211.643	171.683	130.659
– davon Call a Bike	536.535	435.316	301.527

Stichtag 31.12., Deutschland

¹⁾ für Endkunden buchbare Fahrzeuge in Deutschland, Österreich und der Schweiz

²⁾ ohne Elektroautos weiterer Kooperationspartner

Sicherheitsstandards ausbauen

Sicherheitsstandards gelten bei der DB als wichtige Vorbedingungen für zuverlässige Transport- und Mobilitätsdienstleistungen.

Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen der DB-Produkte ✓

Die DB ist bestrebt, die Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen ihrer Produkte beziehungsweise Dienstleistungen im gesamten Produktlebenszyklus zu verbessern. Im Eisenbahn-, Bus- und Infrastrukturbereich in Deutschland wird dazu das Integrierte Managementsystem (IMS) verwendet. Das IMS einschließlich des Sicherheits-Managementsystems (SMS) der DB ist ein Führungsinstrument, mit dem die Leistungserbringung hinsichtlich Arbeitsschutz, Gefahrgutmanagement, Notfallmanagement/Brandschutz, Qualität, Safety und Umwelt unter Berücksichtigung gesetzlicher und normativer Anforderungen geplant, gesteuert, überwacht und ständig verbessert wird. Das SMS ist nach EU-Vorgaben verpflichtend für Eisenbahnverkehrs- und -infrastrukturunternehmen.

Bei DB Schenker Logistics ist ein Global Occupational Health & Safety Management System installiert, das durch Verhaltensvorgaben auch direkt auf die Sicherheit von Kunden und Dritten wirkt (z. B. durch Safety driving, Safe loading and unloading).

Top-Arbeitgeber werden

Kulturwandel vertiefen – Diversity leben

Für die DB gehört Vielfalt zur Unternehmenskultur. Unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und anderen sozialen Kriterien sollen qualifizierte und begeisterte Mitarbeiter und Führungskräfte gewonnen sowie nachhaltig gebunden werden. Die DB ist so vielfältig wie die Gesellschaft. Schließlich arbeiten in Deutschland fast 200.000 Kollegen aus über 100 Nationen. Über 42.000 Frauen sind für die DB im Einsatz. Knapp 80.000 Mitarbeiter sind über 50 Jahre alt, rund 20.000 unter 30. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 52–57.

Mitarbeiter nach Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund ✓

in natürlichen Personen (nP), Anteile in Prozent (%)	2012	2011	2010
< 30 Jahre	20.441	19.382	17.026
– davon Frauenanteil	29,2%	29,8%	32,3%
30–49 Jahre	87.608	88.124	88.629
– davon Frauenanteil	24,8%	24,2%	23,8%
≥ 50 Jahre	78.523	76.638	73.924
– davon Frauenanteil	16,9%	16,5%	16,0%
Mitarbeiter gesamt	186.572	184.144	179.579
– davon Frauenanteil ¹⁾	22,0%	21,6%	21,4%
– davon mit Migrationshintergrund	7,4%	6,8%	6,2%

Stichtag 31.12., Deutschland (Gesellschaften mit rund 95 Prozent der inländischen Mitarbeiter)
Migrationshintergrund = ausländische Staatsbürgerschaft und/oder Geburtsland abweichend vom Arbeitsland

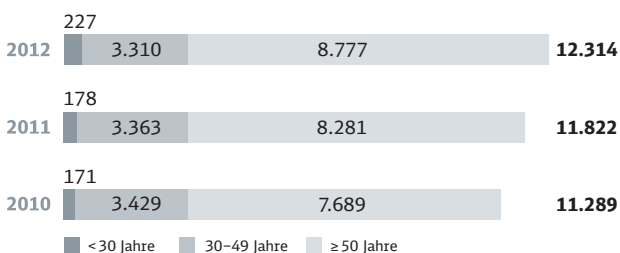
¹⁾ nachrichtlich: Frauenanteil Inland gesamt: 22,1 Prozent (2012)

Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen ✓

Für die DB gilt der Grundsatz einer einheitlichen Personalpolitik: Vergütung, berufliche Förderung und Sozial- und Nebenleistungen sind für Frauen und Männer sowie für alle Beschäftigungsgruppen nach denselben einheitlichen Grundsätzen – überwiegend durch Kollektivvereinbarungen – geregelt.

Mitarbeiter mit Schwerbehinderung nach Alter ✓

in natürlichen Personen (nP)



Stichtag 31.12., Deutschland (Gesellschaften mit rund 95 Prozent der inländischen Mitarbeiter), Mitarbeiter mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung

Führungsebenen nach Alter ✓

in natürlichen Personen (nP)	2012	2011	2010
Aufsichtsrat (DB AG, DB ML AG)	32	32	32
< 30 Jahre	–	–	–
30–49 Jahre	2	3	5
≥ 50 Jahre	30	29	27
Top-Management	223	213	204
< 30 Jahre	–	–	–
30–49 Jahre	102	104	96
≥ 50 Jahre	121	109	108
Oberes Management	789	773	744
< 30 Jahre	–	–	–
30–49 Jahre	477	484	478
≥ 50 Jahre	312	289	266
Mittleres Management	2.094	2.002	1.916
< 30 Jahre	8	7	6
30–49 Jahre	1.290	1.230	1.180
≥ 50 Jahre	796	765	730
Führungskräfte (ohne Aufsichtsrat) gesamt	3.106	2.988	2.864

Stichtag 31.12., Deutschland (Gesellschaften mit rund 95 Prozent der inländischen Mitarbeiter)

Führungsebenen nach Geschlecht und Migrationshintergrund ✓

in natürlichen Personen (nP), Anteile in Prozent (%)	2012	2011	2010
Aufsichtsrat	32	32	32
– davon Frauenanteil	9,4%	9,4%	9,4%
Top-Management	223	213	204
– davon Frauenanteil	8,5%	8,9%	8,3%
– davon mit Migrationshintergrund	4,9%	5,2%	3,9%
Oberes Management	789	773	744
– davon Frauenanteil	13,9%	12,5%	13,4%
– davon mit Migrationshintergrund	3,7%	3,0%	3,0%
Mittleres Management	2.094	2.002	1.916
– davon Frauenanteil ¹⁾	18,2%	17,2%	17,4%
– davon mit Migrationshintergrund	2,5%	2,2%	1,5%
Führungskräfte (ohne Aufsichtsrat) gesamt	3.106	2.988	2.864
– davon Frauenanteil ¹⁾	16,5%	15,4%	15,7%
– davon mit Migrationshintergrund	3,0%	2,6%	2,1%

Stichtag 31.12., Deutschland (Gesellschaften mit rund 95 Prozent der inländischen Mitarbeiter)
Migrationshintergrund = ausländische Staatsbürgerschaft und/oder Geburtsland abweichend vom Arbeitsland
Bei den Mitgliedern des Aufsichtsrates werden Daten zum Migrationshintergrund nicht erhoben.

¹⁾ nachrichtlich: Frauenanteil Führungskräfte Inland gesamt: 16,4 Prozent (2012)

Beschäftigungsbedingungen gestalten

Mit wettbewerbsfähigen und attraktiven Beschäftigungsbedingungen bietet die DB eine Perspektive in jeder Berufs- und Lebensphase. Im neuartigen Demografie-Tarifvertrag wurde unter anderem ein unbefristetes Übernahmeangebot für alle Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss, ein Demografiemodell zur Arbeitszeitaussenkung für ältere Arbeitnehmer sowie eine unbefristete Beschäftigungssicherung in Deutschland vereinbart. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 58–61.

Mitarbeiter nach Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit) und Geschlecht

in natürlichen Personen (nP), Anteile in Prozent (%)	2012	2011	2010
Vollzeit	172.550	170.789	166.985
– davon Frauenanteil	18,0%	17,7%	17,5%
Teilzeit	14.022	13.355	12.594
– davon Frauenanteil	70,1%	71,5%	72,6%
Summe	186.572	184.144	179.579

Stichtag 31.12., Deutschland (Gesellschaften mit rund 95 Prozent der inländischen Mitarbeiter)

Mitarbeiter nach Vertragsart (unbefristet/befristet) und Geschlecht

in natürlichen Personen (nP), Anteile in Prozent (%)	2012	2011	2010
Unbefristete	179.269	177.062	173.771
– davon Frauenanteil	21,6%	21,3%	21,0%
Befristete	7.303	7.082	5.808
– davon Frauenanteil	29,9%	27,8%	31,5%
Summe	186.572	184.144	179.579

Stichtag 31.12., Deutschland (Gesellschaften mit rund 95 Prozent der inländischen Mitarbeiter)

Externe Zeitarbeitnehmer

in natürlichen Personen (nP)

2012	2.491
2011	2.967
2010	3.023

Durchschnittlicher Bestand im Berichtsjahr, Deutschland (Gesellschaften mit rund 95 Prozent der inländischen Mitarbeiter), 2010 Hochrechnung aus dem Umsatz mit externen Zeitarbeitsfirmen

Mitarbeiter mit kollektivrechtlichen Regelungen

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter der DB richten sich in Ergänzung zu den landesspezifischen gesetzlichen Regelungen überwiegend nach Tarifverträgen, die mit den in den jeweiligen Ländern zuständigen Gewerkschaften vereinbart sind.

Im Anteil der Mitarbeiter in Deutschland, für die kollektivrechtliche Regelungen gelten, sind aus folgen-

dem Grund auch die Beamten enthalten: Die Tätigkeit der Beamten bei der DB beruht auf einer gesetzlichen Zuweisung im Rahmen des Eisenbahnneuordnungsgesetzes (ENeuOG), Art. 2 §12. Auf dieser Grundlage kommen für die Beamten die tariflichen Bestimmungen wie für die übrigen Mitarbeiter grundsätzlich sinngemäß zur Anwendung.

Mitarbeiter nach Beschäftigungsart

in natürlichen Personen (nP)	2012	2011	2010
Tarifkräfte	145.145	141.113	135.005
Beamte	32.510	34.627	36.544
Mitarbeiter mit Individualverträgen¹⁾	8.917	8.404	8.030
Summe	186.572	184.144	179.579

Stichtag 31.12., Deutschland (Gesellschaften mit rund 95 Prozent der inländischen Mitarbeiter)

¹⁾ In dem Wert für die Mitarbeiter mit Individualverträgen sind im Wesentlichen leitende Angestellte (Führungskräfte), Mitarbeiter, die übertariflich vergütet werden (sogenannte AT-Mitarbeiter), und Mitarbeiter mit einzelvertraglichen Vereinbarungen enthalten.

Die Anzahl der Beamten ist rückläufig, da seit der Gründung der DB AG kein weiterer Zugang von Beamten in den Mitarbeiterbestand der DB mehr erfolgt. Der Zuwachs bei Mitarbeitern mit Individualverträgen beruht überwiegend auf einem Anstieg der übertariflich vergüteten Mitarbeiter (sogenannte AT-Mitarbeiter).

Anteil der Mitarbeiter mit kollektivrechtlichen Regelungen

in natürlichen Personen (nP), Anteile in Prozent (%)	2012	2011	2010
Mitarbeiter mit Tarifverträgen, absolut	177.554	175.653	171.490
Mitarbeiter mit Tarifverträgen, relativ	95,2%	95,4%	95,5%

Stichtag 31.12., Deutschland (Gesellschaften mit rund 95 Prozent der inländischen Mitarbeiter)

Mitteilungsfristen in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen

Wesentliche betriebliche Veränderungen kommuniziert die DB unter Einhaltung der gesetzlichen Informationspflichten und entsprechend der unternehmerischen Werte und betrieblichen Praxis gegenüber den betroffenen Mitarbeitern rechtzeitig im Vorfeld durch geeignete Maßnahmen (z. B. auf Mitarbeiterversammlungen oder ausführlich in Schriftform). Betriebsübergänge werden schon aus gesetzlichen Gründen regelmäßig mindestens einen Monat vorher schriftlich angekündigt.

In Deutschland wird auf Basis geltender Betriebsvereinbarungen sichergestellt, dass die betroffenen Interessenvertreter vier bis acht Wochen vor wesentlichen betrieblichen Veränderungen mit Auswirkungen auf die Mitarbeiter informiert werden, damit diese die Maßnahme gegebenenfalls mit dem Arbeitgeber beraten können. Hierbei arbeitet die DB partnerschaftlich mit den Arbeitnehmervertretern zusammen und legt dabei großen Wert auf einvernehmliche Lösungen.

Fluktuation nach Alter, Geschlecht und Austrittsgründen ✓

in natürlichen Personen (nP), Quote in Prozent (%)	2012		2011		2010	
	Austritte	Fluktuationsquote	Austritte	Fluktuationsquote	Austritte	Fluktuationsquote
< 30 Jahre	1.404	6,9 %	1.394	6,3 %	1.024	5,4 %
– davon Frauen	377	6,5 %	501	7,5 %	408	6,5 %
– davon Männer	1.027	7,1 %	893	5,8 %	616	4,8 %
30–49 Jahre	1.893	2,1 %	1.732	1,9 %	1.396	1,5 %
– davon Frauen	365	1,7 %	229	1,1 %	279	1,3 %
– davon Männer	1.528	2,3 %	1.503	2,1 %	1.117	1,6 %
≥ 50 Jahre	5.530	7,3 %	4.480	6,2 %	3.319	5,0 %
– davon Frauen	784	6,3 %	472	4,1 %	426	4,1 %
– davon Männer	4.746	7,5 %	4.008	6,6 %	2.893	5,2 %
Fluktuation gesamt	8.827	4,8 %	7.606	4,1 %	5.738	3,2 %
– davon sonstige Fluktuation	5.037	2,7 %	4.719	2,5 %	3.589	2,0 %
– davon rentenbedingte Fluktuation	3.790	2,1 %	2.887	1,6 %	2.149	1,2 %

Berichtsjahr, Deutschland (Gesellschaften mit rund 95 Prozent der inländischen Mitarbeiter)

Betrachtet wird die Fluktuation der unbefristeten Stammitarbeiter. In der rentenbedingten Fluktuation sind auch die Altersteilzeitfälle enthalten.

Rückkehr und Austritt nach Mutterschutz/Elternzeit ✓

in natürlichen Personen (nP), Quote in Prozent (%)	2012		2011		2010	
	Mitarbeiter	Quote	Mitarbeiter	Quote	Mitarbeiter	Quote
Rückkehrer	1.069	54,3 %	1.286	56,8 %	1.164	47,7 %
– davon Frauen	893	50,7 %	1.065	53,1 %	978	44,7 %
– davon Männer	176	84,6 %	221	85,0 %	186	73,5 %
Austritte	104	5,3 %	126	5,6 %	132	5,4 %
– davon Frauen	94	5,3 %	111	5,5 %	127	5,8 %
– davon Männer	10	4,8 %	15	5,8 %	5	2,0 %
Verbleib in Elternzeit	796	40,4 %	853	37,7 %	1.146	46,9 %
– davon Frauen	774	44,0 %	829	41,3 %	1.084	49,5 %
– davon Männer	22	10,6 %	24	9,2 %	62	24,5 %

Deutschland (Gesellschaften mit rund 95 Prozent der inländischen Mitarbeiter), jeweils bezogen auf die Mitarbeiter, die zum 31. 12. des Vorjahres in Mutterschutz/Elternzeit waren

Rückkehrer = Mitarbeiter, die aus dem Mutterschutz/der Elternzeit zurückkehren

Austritte = Mitarbeiter, die während oder direkt nach dem Mutterschutz/der Elternzeit den Konzern verlassen

Verbleib in Elternzeit = Mitarbeiter, die weder zurückgekehrt noch ausgetreten sind und zum 31. 12. des Vorjahres in Mutterschutz/Elternzeit waren

Gesundheitsquote ✓

in Prozent (%)	2012	2011	2010
Deutschland ohne DB Schenker Logistics ¹	95,1	95,1	95,1
Deutschland nur DB Schenker Logistics ²	96,0	96,0	96,0

Jahresdurchschnitt für Berichtsjahr (Gesellschaften mit rund 95 Prozent der inländischen Mitarbeiter)

Gesundheitsquote = Anteil der Arbeitstage ohne alle krankheitsbedingten Ausfalltage (mit Entgeltfortzahlung)

¹⁾ Basis Kalendertage

²⁾ Basis Sollarbeitstage

Vereinbarungen zu Arbeitsschutzthemen ✓

Der Gesundheits- und Arbeitsschutz der DB ist weltweit nach dem Standard OHSAS 18001 ausgerichtet und in vielen Geschäftsfeldern einschließlich DB Schenker Logistics nach diesem Standard zertifiziert.

Darüber hinaus gibt es insbesondere in Deutschland eine enge Mitwirkung der Mitarbeitervertretungen bei der Gestaltung des Arbeitsschutzes in Betriebsvereinbarungen und Regelungen. Im Mittelpunkt stehen hier das DB Arbeitsschutz-Management-Handbuch und das Handbuch Gesundheitsmanagement, die beide vollständig der Mitbestimmung durch die Interessenvertretungen unterliegen.

Arbeitsschutzausschüsse ✓

In Deutschland ist der Arbeitsschutzausschuss (ASA) ab einer Betriebsgröße von 20 Mitarbeitern gesetzlich verpflichtend vorgeschrieben (§ 11 Arbeitssicherheitsgesetz). Maßgeblich ist die Definition des Betriebs (Produktionsstätte, Niederlassung, Wahlbetrieb). Die DB besteht in Deutschland überwiegend aus Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitern, sodass ein Großteil aller Mitarbeiter (über 75 Prozent) in Arbeitsschutzausschüssen vertreten wird.

Arbeits- und Wegeunfälle ✓

Das Arbeitsunfallgeschehen wird bei der DB in Deutschland über das konzernweite Unfall-Management-System (KUMaS) für die beteiligten Konzerngesellschaften erfasst und analysiert. Bagatellverletzungen werden nicht im KUMaS erfasst (sondern nur auf lokaler Ebene im Verbandbuch) und sind daher nicht in den Zahlen zu Arbeitsunfällen enthalten. Die wesentliche Kennzahl ist die von den Unfallversicherungsträgern in Deutschland bevorzugte und im Arbeitsschutz gängige Arbeitsunfallquote. Bei der Ermittlung werden meldepflichtige Arbeitsunfälle mit einem Ausfall von größer drei Kalendertagen nach dem Unfalltag sowie tödliche Unfälle berücksichtigt.

Arbeits- und Wegeunfälle sowie Arbeitsunfallquote ✓

Anzahl, Quote in Prozent (%)	2012	2011	2010
Arbeits- und Wegeunfälle gesamt	7.725	7.721	8.525
- davon tödliche Arbeitsunfälle	7	2	3
Arbeitsunfallquote ¹	3,35 %	3,38 %	3,65 %

Berichtsjahr, Deutschland (Gesellschaften mit rund 95 Prozent der inländischen Mitarbeiter)

Zählung bei Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich bei mehr als drei Kalendertagen

¹⁾ Arbeitsunfallquote (ohne Wegeunfälle) ohne DB Schenker Logistics

Die Arbeitsunfälle des Jahres 2012 im Gleisbereich stammen von verschiedenen Konzernunternehmen und sind für sich jeweils Einzelfälle. Die Konzernunternehmen führen in Eigenverantwortlichkeit Unfalluntersuchungen zur Ableitung von Maßnahmen durch.

Gesundheitsvorsorgeprogramme ✓

Die DB bietet ihren Mitarbeitern Schulungen, Beratung und regelmäßige ärztliche Kontrolluntersuchungen zur Gesundheitsvorsorge an.

Für DB-Mitarbeiter und deren Familienmitglieder gibt es in Deutschland Beratungs- und Schulungsangebote im Rahmen der betrieblichen Sozialeinrichtungen (Stiftung Bahn-Sozialwerk – BSW, Verband Deutscher Eisenbahner-Sportvereine e. V. – VDES).

Besondere Schwerpunkte im betrieblichen Gesundheitsmanagement liegen auf dem Umgang mit älter werdenden Belegschaften und der Prävention mentaler Belastungen.

Die DB ermittelt in Deutschland für jeden Arbeitsplatztyp die möglichen Gesundheitsgefährdungen innerhalb einer Risikoanalyse und legt geeignete Maßnahmen fest: ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, Trainings zum Umgang mit gefährlichen Stoffen oder zu gefährlichen Arbeiten sowie allgemeine Unterweisungen über die Gefahren im individuellen Arbeitsumfeld. Jede bekannte mögliche Gefährdung wird dem Mitarbeiter schriftlich und persönlich beschrieben.

Es sind keine betrieblichen Tätigkeiten bekannt, bei denen das Risiko besonders hoch ist, an einer anerkannten Berufskrankheit zu erkranken. Den spezifischen psychosozialen Risiken im Bahnbetrieb (Schichtarbeit, Gewalt durch Dritte und Suizide im Gleisbereich) wird durch Schulung und psychologische Betreuungsmaßnahmen entgegengewirkt.

Personalaufwand ✓

in Mio. €	2012	2011	2010
Löhne und Gehälter	11.134	10.656	9.442
- für Arbeitnehmer	9.822	9.298	8.051
- für zugewiesene Beamte	1.312	1.358	1.371
Soziale Abgaben	2.683	2.420	2.180
- für Arbeitnehmer	1.817	1.667	1.511
- für zugewiesene Beamte	277	277	282
- davon Aufwendungen für Personalanpassung	315	211	226
- davon Aufwendungen für Altersversorgung	274	265	161
Gesamt	13.817	13.076	11.602

Berichtsjahr, Konzern weltweit

Im Berichtsjahr 2012 lag der Personalaufwand der DB bei 13.817 Millionen Euro. Die Entwicklung der Löhne und Gehälter wird maßgeblich durch den Mitarbeiterzuwachs geprägt. Daneben wirkten sich vor allem für die inländischen Gesellschaften die Vereinbarungen aus dem Tarifabschluss im Frühjahr 2011 beziehungsweise dem Tarifabschluss mit der GDL im Sommer 2012 auf den Personalaufwand aus. In dem ausgewiesenen Personalaufwand (soziale Abgaben) sind beitragsorientierte Pläne (im Wesentlichen Rentenversicherung)

in Höhe von 868 Millionen Euro (2011: 836 Millionen Euro) enthalten. Die Aufwendungen zur Altersversorgung erstrecken sich auf aktive sowie nicht mehr bei der DB beschäftigte Personen beziehungsweise deren Hinterbliebene. Sie resultieren primär aus dem Dienstzeitaufwand, den Arbeitgeberanteilen zur betrieblichen Zusatzversorgung sowie den Beiträgen zum Pensions-Sicherungs-Verein aG.

Detaillierte Erläuterungen zur Entwicklung der Pensionsverpflichtungen sind in der Kennzahl Rückstellungen und Aufwendungen zur Altersvorsorge dargestellt.

Der Personalaufwand im Jahr 2011 lag bei 13.076 Millionen Euro. Der Anstieg gegenüber 2010 wurde maßgeblich durch die Akquisitionen im Jahr 2010 (insbesondere DB Arriva) und die Vereinbarungen aus dem Tarifabschluss für die inländischen Gesellschaften im Frühjahr 2011 geprägt. In dem ausgewiesenen Personalaufwand (soziale Abgaben) sind beitragsorientierte Pläne (im Wesentlichen Rentenversicherung) in Höhe von 836 Millionen Euro (2010: 744 Millionen Euro) enthalten.

Rückstellungen und Aufwendungen für Altersvorsorge ✓

in Mio. €	2012	2011	2010
Verpflichtungen für fondsfinanzierte Leistungen	3.684	3.084	2.907
Verpflichtungen für nicht fondsfinanzierte Leistungen	2.596	1.992	1.937
Gesamtverpflichtung zum 31.12.	6.280	5.076	4.844
Zeitwert des Planvermögens zum 31.12.	-2.891	-2.597	-2.446
Nicht erfasste versicherungsmathematische Verluste	-1.078	-305	-197
Effekt aus Kostenaufteilung	-193	-129	-158
Effekt aus Franchisevereinbarung	-106	-64	-109
Nicht erfasster nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand	0	0	0
Aufgrund der Begrenzung von IAS 19.58 nicht als Vermögenswert bilanzierter Betrag	0	0	0
In der Bilanz als Pension Asset erfasster Vermögenswert	59	0	4
In der Bilanz erfasste Nettoschuld	2.071	1.981	1.938

Stichtag 31.12., Konzern weltweit

weitere Information und Erläuterungen im DB-Geschäftsbericht 2012 (S.235ff.)

Mitarbeiter fördern

Die DB will die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter stärker an den individuellen Berufs- und Lebensphasen orientieren, um ihnen so ein ganzes Berufsleben bei der DB zu ermöglichen. Ziel ist es, die Mitarbeiter an die DB zu binden und ihre Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 64–65.

Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ✓

Für einen Großteil der Mitarbeiter in Deutschland wurde im Rahmen des Demografietarifvertrages eine unbefristete Beschäftigungssicherung vereinbart. Diese schließt betriebsbedingte oder personenbedingte Kündigungen, die auf den Verlust oder die Einschränkung der Leistungsfähigkeit zurückzuführen sind, aus. Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz wegfällt oder die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen ihre Tätigkeit nicht mehr ausüben können, werden aktiv bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz innerhalb des Konzerns unterstützt, unter anderem durch Qualifizierungsprogramme und Mobilitätsleistungen. Flankiert werden diese Maßnahmen durch verbindliche Regelungen zur Stellenbesetzung externer Ausschreibungen in dem Konzernarbeitsmarkt durch die DB JobService GmbH als zuständigem internen Dienstleister.

Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung ✓

Die Bewertung und Förderung von Leistung sowie die Einschätzung und Förderung von Kompetenzen, Potenzialen und die Entwicklung sind die Kernelemente im Rahmen der Mitarbeiterführung bei der DB.

Für ein systematisches, einheitliches Vorgehen wurden in Deutschland in einer Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung die Mindeststandards sowie Aufgaben, Ziele und Grundsätze der spezifischen Module (Führungsinstrumente) beschrieben: Leistungsbewertung mit/ohne Zielvereinbarung, Kompetenzeinschätzung, Potenzialeinschätzung, Qualifizierung/Entwicklung und Führungsfeedback. In der Regel wird für Mitarbeiter ohne Zielvereinbarung der Mitarbeiterdialog mindestens alle zwei Jahre geführt, für Mitarbeiter mit Zielvereinbarung und Führungskräfte jährlich.

Aus- und Weiterbildung ✓

Der DB-Konzern berichtet in der nachfolgenden Tabelle die durchschnittlichen jährlichen Aus- und Weiterbildungskosten von internen und externen Dienstleistern. Aktuell erfolgt noch keine komplett einheitliche Erfassung der jährlichen Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 64–65.

Aus- und Weiterbildungskosten

(inklusive Auszubildende und Studenten im dualen Studium) ✓

in €	2012	2011	2010
Gesamt	141.057.187	126.851.566	104.604.898
Pro Vollzeitperson (VZP)	719	659	558

Berichtsjahr, Deutschland

Mitarbeiter gewinnen

Auf dem Weg zum Top-Arbeitgeber setzt die DB auf die Gewinnung qualifizierter Fach- und Führungskräfte. Die DB wandelt sich von einer Sanierungs- zu einer Wachstumsorganisation. In den kommenden Jahren werden die altersbedingten Abgänge und somit der Nachführungsbedarf zunehmen. Zugleich intensiviert sich der Wettbewerb um junge Talente und gut ausgebildete Fachkräfte. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 68–69.

Einstellung vom lokalen Arbeitsmarkt ✓

Die DB erbringt nationale und internationale Dienstleistungen auf den Mobilitäts- und Logistikmärkten. Weibliche und männliche Fach- und Führungskräfte aus den jeweiligen Ländern der Geschäftstätigkeit vor Ort einzustellen und zu entwickeln, gehört zu den Grundprinzipien der DB und ergibt sich aus der geschäftlichen Notwendigkeit.

Neueinstellungen nach Geschlecht ✓

in natürlichen Personen (nP), Anteile in Prozent (%)	2012	2011	2010
< 30 Jahre	4.938	4.149	2.421
- davon Frauenanteil	32,4%	27,3%	33,0%
30–49 Jahre	4.981	3.930	1.824
- davon Frauenanteil	25,0%	21,7%	22,9%
≥ 50 Jahre	1.180	775	316
- davon Frauenanteil	21,1%	18,2%	16,8%
Summe	11.099	8.854¹	4.561²

Berichtsjahr, Deutschland (Gesellschaften mit rund 95 Prozent der inländischen Mitarbeiter)

Nicht enthalten sind Einstellungen und Übernahmen von Auszubildenden und Studenten im dualen Studium.

¹⁾ für 2011 keine Angaben zu DB Schenker Logistics verfügbar

²⁾ für 2010 keine Angaben zu DB Schenker Logistics und Busgesellschaften verfügbar

Der DB-Konzern ist nicht nur einer der größten Arbeitgeber in Deutschland, sondern mit über 11.000 Auszubildenden, Dual-Studierenden und „Chance Plus“-Teilnehmern auch einer der größten Ausbilder. Für die DB stellen die eigene Ausbildung und das Angebot des dualen Studiums ein festes Fundament der Fachkräftesicherung dar.

Nachwuchskräfte nach Ausbildungsart ✓

in natürlichen Personen (nP)	2012	2011	2010
Auszubildende	9.807	8.908	8.338
Studenten im dualen Studium	998	846	731
Trainees	187	186	124
Praktikanten	507	465	377
„Chance Plus“-Teilnehmer ¹	315	400	400

Stichtag 31.12., Deutschland (Gesellschaften mit rund 95 Prozent der inländischen Mitarbeiter)

umfasst alle Ausbildungsjahrgänge (in der Regel drei Ausbildungsjahrgänge bei den Auszubildenden und Studenten im dualen Studium)

¹⁾ „Chance Plus“ bietet bedingt ausbildungsfähigen Schulabgängern eine Vorbereitung auf das Berufsleben.

Übernommene Nachwuchskräfte nach Ausbildungsart ✓

in natürlichen Personen (nP)	2012	2011	2010
Auszubildende	2.069	2.183	1.818
Studenten im dualen Studium	190	181	172

Berichtsjahr, Deutschland (Gesellschaften mit rund 95 Prozent der inländischen Mitarbeiter)

Übernahmen nach Abschluss der Ausbildung beziehungsweise des dualen Studiums

Vorreiterrolle im Umweltschutz ausfüllen

Klimaschutz ausbauen

Die DB hat sich anspruchsvolle Ziele im Klimaschutz gesetzt. Dabei kommt es zum einen auf eine höhere Energieeffizienz und somit die Verringerung des Energieverbrauchs an, zum anderen auf die Energiequellen, aus denen der Strom für das jeweilige Verkehrsmittel zusammengesetzt ist. Der Anteil erneuerbarer Energien am Bahnstrommix lag im Jahr 2012 bei 24 Prozent. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 74–77.

Methodik der Kennzahlenerhebung

Für den Schienenverkehr in Deutschland werden die Energiedaten erfasst und daraus die CO₂-Emissionen und CO₂-Äquivalente berechnet. In der Logistik (Land-, Luft- und Seeverkehr) werden die Kraftstoffverbräuche der eigenen Fahrzeuge erhoben (Scope 1, < 5 % der Gesamtemissionen). Die Scope-3-Emissionen werden auf der Basis carrier-spezifischer Parameter mit EcoTransIT World berechnet. Die Verrechnung der Daten erfolgt sendungsspezifisch, seit 2010 bereits nach der neuen Norm EN 16258. Die Daten von 2010 und 2011 in der Luftfracht wurden im Zuge der Aktualisierung hochgerechnet. Ebenso erfolgte eine Hochrechnung der Busverkehre. Die Anpassungen im Luft- und Busverkehr betreffen auch die Berechnung der Luftschadstoffe.

Primärenergieverbrauch der Fahrten und Transporte, absolut

in Terajoule (TJ)	2012	2011	2010
Gesamt	321.582	330.783	303.730
– davon Schienenpersonennahverkehr	58.182	58.167	51.737
– davon Schienenpersonenfernverkehr	25.390	25.943	26.774
– davon Busverkehr	23.620	25.414	8.967
– davon Schienengüterverkehr	44.224	47.617	46.504
– davon Straßengüterverkehr	43.288	45.504	47.559
– davon Luftfracht ¹	80.861	80.725	83.892
– davon Seefracht ¹	44.496	45.903	36.867
– davon sonstige Verkehre ²	1.521	1.510	1.431

Berichtsjahr, Konzern weltweit, 2010 ohne DB Arriva, Scope 1–3

¹⁾ mit Vor- und Nachlauf

²⁾ unter anderem DB Fuhrpark, innerbetrieblicher Verkehr

Primärenergieverbrauch stationärer Anlagen, absolut

in Terajoule (TJ), Anteile in Prozent (%)	2012	2011	2010
Gesamt	22.748	23.422	24.974
– davon Wärme ¹	17 %	20 %	24 %
– davon Strom	83 %	80 %	76 %

Berichtsjahr, Konzern weltweit, DB Schenker Rail nur Deutschland, 2010 ohne DB Arriva

¹⁾ Öl, Gas, Fernwärme

Primärenergieverbrauch der Fahrten und Transporte, spezifisch

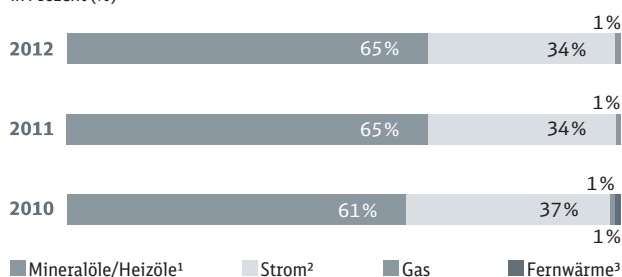
in Megajoule/Personenkilometer bzw. Megajoule/Tonnenkilometer (MJ/Pkm bzw. MJ/tkm)	2012	2011	2010
Schienenpersonennahverkehr	1,09	1,12	1,25
Schienenpersonenfernverkehr	0,68	0,73	0,74
Busverkehr	1,25	1,30	1,10
Schienengüterverkehr	0,39	0,40	0,41
Straßengüterverkehr	1,40	1,44	1,77
Luftfracht	8,77	8,76	8,84
Seefracht	0,15	0,17	0,16

Berichtsjahr, Konzern weltweit, 2010 ohne DB Arriva, Scope 1–3, ohne Vor- und Nachläufe

Die DB hat 2012 den spezifischen Energieverbrauch ihrer Fahrten und Transporte weiter reduziert. Der Vergleich mit den Vorjahren zeigt, dass seit Jahren eine kontinuierliche Senkung der spezifischen Energieverbräuche erreicht werden konnte.

Primärenergieverbrauch der Fahrten, Transporte und stationären Anlagen

in Prozent (%)



Berichtsjahr, Konzern weltweit, 2010 ohne DB Arriva, stationäre Anlagen DB Schenker Rail nur Deutschland, Scope 1–3

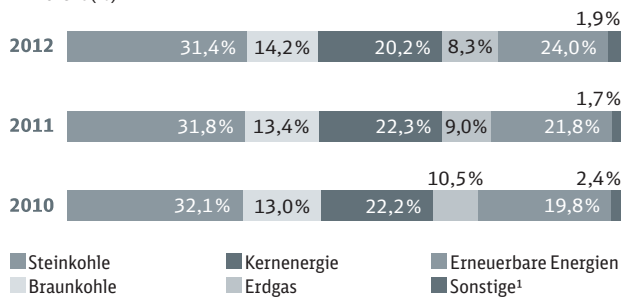
¹⁾ inklusive Heizöl, Diesel, Schweröl, Kerosin

²⁾ Analog zu den Vorgaben der Global Reporting Initiative wird Strom als eigenständiger Primärenergieträger betrachtet, auch wenn z. B. Kohle als Energieträger zur Stromerzeugung genutzt wurde. Ergänzende Ausweisung des Bahnstrommix siehe unten.

³⁾ inklusive Fernkälte

Bahnstrommix in Deutschland

in Prozent (%)



Berichtsjahr

¹⁾ z. B. nicht zuordenbare Beiträge aus der öffentlichen Versorgung

Die DB erhöht den Anteil erneuerbarer Energien kontinuierlich. Bis 2020 soll er auf mindestens 35 Prozent steigen. Den Ökostrom für die grünen Angebote der DB beschafft DB Netze Energie zusätzlich. Im Jahr 2012 machen sie 2,2 Prozent des gesamten Bahnstromverbrauchs aus.

Strommenge der Angebote im DB-Schieneverkehr mit 100 Prozent Ökostrom, absolut ✓

in Gigawattstunden (GWh), Anteile in Prozent (%)	2012	2011	2010
Gesamt	283	275	235
- davon Schienenpersonenverkehr ¹⁾	93%	95%	96%
- davon Schienengüterverkehr	7%	5%	4%

Berichtsjahr, Deutschland, Tank to Wheel (TTW)

¹⁾ inkl. Dienstreisen DB-Mitarbeiter

Bremsenergieerückspeisung ✓

in Gigawattstunden (GWh), Anteile in Prozent (%)	2012	2011	2010
Gesamt	997	929	886
- davon Schienenpersonennahverkehr (SPNV)	566	505	468
- Anteil am Gesamtstrombezug SPNV	13%	12%	10%
- davon Schienenpersonenfernverkehr (SPFV)	288	280	277
- Anteil am Gesamtstrombezug SPFV	11%	10%	10%
- davon Schienengüterverkehr (SGV)	143	144	141
- Anteil am Gesamtstrombezug SGV	5%	5%	5%

Berichtsjahr, Deutschland, Tank to Wheel (TTW)

Bis zu 13 Prozent des Strombezugs im Schienenverkehr werden durch Bremsenergieerückspeisung gewonnen. Bei jedem Bremsvorgang wird die Bewegungsenergie in elektrische Energie umgewandelt, wieder in das Bahnstromnetz eingespeist und damit eingespart. Alle modernen Schienenfahrzeuge sind mit dieser Technik ausgestattet.

Installierte Leistung von Photovoltaikanlagen ✓

in Mega-Watt-peak (MWp)

2012	6,8
2011	6,03
2010	1,35

Berichtsjahr, Deutschland

Abweichung zum Geschäftsbericht im Jahr 2011 durch Nacherhebung

Die DB stellt Investoren geeignete Flächen zur Verfügung, auf denen diese Photovoltaikanlagen errichten und den Strom vermarkten. Die Inbetriebnahme der bislang leistungsstärksten Photovoltaikanlage erfolgte im Jahr 2011 auf einer Fläche der DB in Wittenberge (Land Brandenburg). Sie wurde im Berichtsjahr durch die DB, die Stadt Wittenberge und die Investmentfirma Moser Baer Clean Energy feierlich der Öffentlichkeit

vorgestellt. Das auf einer ehemaligen Deponie errichtete Solarkraftwerk hat eine Größe von acht Hektar und erbringt eine Spitzenleistung von 3,9 Mega-Watt-peak. Der produzierte Strom wird in das öffentliche Netz eingespeist und deckt den jährlichen Bedarf von rund 900 Haushalten.

Weitere Maßnahmen zur Energieeinsparung ✓

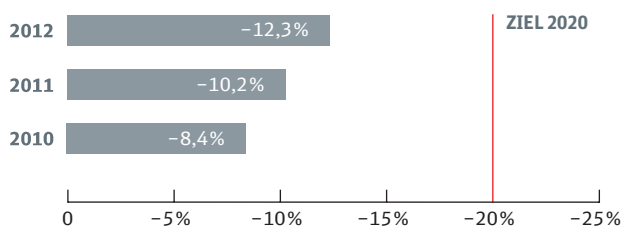
Mit der Energie- und CO₂-Einsparung der Fahrten und Transporte reduziert die DB bereits ihre wesentlichen Umweltauswirkungen. Darüber hinaus erhöht sie auch in anderen Bereichen ihre Effizienz. So werden verstärkt Videokonferenzen durchgeführt und somit Dienstreisen vermieden. Im Berichtsjahr wurde eine neue Dienstwagenrichtlinie beschlossen. Hiermit können Führungskräfte beispielsweise anstelle eines Dienstwagens eine Netzkarte erhalten und so ihren persönlichen Beitrag zur Energieeinsparung leisten.

Herausforderungen des Klimawandels ✓

Die DB hat sich intensiv mit den möglichen Folgen des Klimawandels auseinandergesetzt. Dazu hat sie sich gemeinsam mit verschiedenen Forschungseinrichtungen, dem Umweltbundesamt und dem Eisenbahn-Bundesamt in Projekten zur Klimafolgenabschätzung engagiert. Die Ergebnisse fließen kontinuierlich in die Planung und Auslegung der Produktionsmittel des Unternehmens ein. Aspekte des Klimawandels müssen so auch in Planfeststellungsverfahren für neue Infrastruktur berücksichtigt werden. Die DB arbeitet weiter in Expertengremien zu Klimawandelaspekten mit, um den Herausforderungen begegnen zu können. Schwerpunkt ist hier momentan die Mitarbeit bei der Überprüfung externer technischer Regelwerke hinsichtlich notwendiger Anpassungen bei fahrzeug- und bautechnischen Auslegungsparametern mit unmittelbarem Bezug zu klimatischen Bedingungen wie z.B. Außentemperatur, Niederschlagsmengen und Windlasten.

DB-Klimaschutzziel ✓

Anteile in Prozent (%)

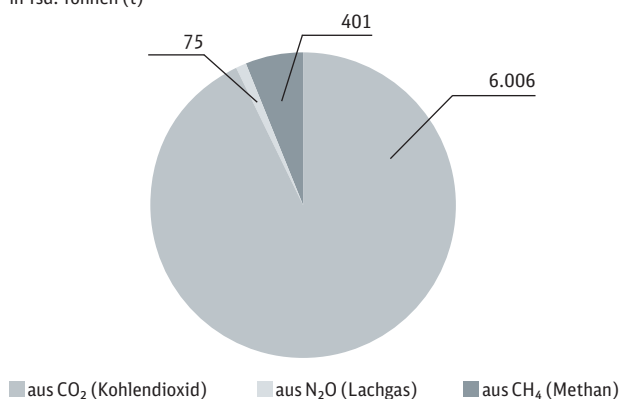


Reduzierung im Vgl. zu 2006, Konzern weltweit, ohne DB Arriva

Das DB-Klimaschutzziel sieht eine Reduzierung der spezifischen CO₂-Emissionen der Transporteure um 20 Prozent bis zum Jahr 2020 im Vergleich zu 2006 vor. Die hier dargestellten Kennzahlen beinhalten gegenüber dem Geschäftsbericht zusätzlich die CO₂-Emissionen der internationalen Gesellschaften von DB Schenker Rail. Sie wurden mit aktualisierten Umrechnungsfaktoren berechnet.

CO₂-Äquivalente des DB-Schieneverkehrs in Deutschland nach Treibhausgasen ✓

in Tsd. Tonnen (t)



Berichtsjahr 2012, verbrennungsbedingte Treibhausgase, Scope 1-2

CO₂-Äquivalente nach Fahrten, Transporten und stationären Anlagen, absolut ✓

in Mio. Tonnen (t)	2012	2011	2010
Gesamt	23,17	23,88	22,72
- davon Schienenpersonennahverkehr	3,48	3,42	3,14
- davon Schienenpersonenfernverkehr	1,60	1,60	1,65
- davon Busverkehr	1,34	1,48	0,64
- davon Schienengüterverkehr	2,84	3,05	2,98
- davon Straßengüterverkehr	3,08	3,34	3,41
- davon Luftfracht ¹	5,98	5,97	6,24
- davon Seefracht ¹	3,42	3,57	3,03
- davon sonstige Verkehre ²	0,11	0,11	0,10
- davon stationäre Anlagen	1,31	1,34	1,53

Berichtsjahr, Konzern weltweit, 2010 ohne DB Arriva, Well to Wheel (WTW), Scope 1-3, verbrennungsbedingte Treibhausgase

¹⁾ mit Vor- und Nachlauf

²⁾ unter anderem DB Fuhrpark, innerbetrieblicher Verkehr

CO₂-Äquivalente nach Scopes ✓

in Mio. Tonnen (t), Anteile in Prozent (%)	2012	2011	2010
Gesamt (Scope 1-3)	21,85	22,54	21,19
- davon Scope 1	14 %	14 %	11 %
- davon Scope 2	28 %	28 %	29 %
- davon Scope 3	58 %	58 %	60 %

Berichtsjahr, Konzern weltweit, 2010 ohne DB Arriva, ohne stationäre Anlagen, verbrennungsbedingte Treibhausgase

Die Aufteilung der CO₂-Äquivalente auf die Scopes zeigt, dass mit etwa 60 Prozent ein hoher Anteil der Treibhausgasemissionen bei beauftragten Dienstleistern im Speditions- und Logistikgeschäft anfällt. Dies trifft vor allem für die internationalen Logistikdienstleistungen zu und verdeutlicht die besondere Komplexität der Steuerung von Reduktionsmaßnahmen. Die Datenqualität der Scope 3-Werte hängt maßgeblich von der zur Verfügung gestellten Informationsbasis der Dienstleis-

ter ab. Die DB arbeitet gemeinsam mit den Dienstleistern an der Verbesserung der Datengrundlagen.

CO₂-Emissionen nach Fahrten, Transporten und stationären Anlagen, absolut ✓

in Mio. Tonnen (t)	2012	2011	2010
Gesamt	22,32	23,01	21,72
- davon Schienenpersonennahverkehr	3,25	3,19	2,91
- davon Schienenpersonenfernverkehr	1,48	1,47	1,51
- davon Busverkehr	1,33	1,47	0,63
- davon Schienengüterverkehr	2,67	2,86	2,80
- davon Straßengüterverkehr	2,97	3,22	3,18
- davon Luftfracht ¹	5,93	5,92	6,12
- davon Seefracht ¹	3,39	3,54	3,00
- davon sonstige Verkehre ²	0,11	0,11	0,10
- davon stationäre Anlagen	1,21	1,25	1,46

Berichtsjahr, Konzern weltweit, 2010 ohne DB Arriva, Well to Wheel (WTW), Scope 1-3

¹⁾ mit Vor- und Nachlauf

²⁾ unter anderem DB Fuhrpark, innerbetrieblicher Verkehr

CO₂-Emissionen der Fahrten und Transporte, spezifisch ✓

in Gramm/Personenkilometer bzw. Gramm/Tonnenkilometer (g/Pkm bzw. g/tkm)	2012	2011	2010
Schiene personennahverkehr	60,7	61,4	70,4
Schiene personenfernverkehr	39,7	41,4	42,0
Busverkehr	70,5	75,0	77,5
Schiene güterverkehr	23,7	23,8	24,6
Straßengüterverkehr	103,9	101,8	102,0
Luftfracht	643,0	643,0	645,2
Seefracht	11,5	13,0	13,5

Berichtsjahr, Konzern weltweit, 2010 ohne DB Arriva, Well to Wheel (WTW), Scope 1-3, ohne Vor- und Nachläufe

Lärmschutz verbessern

Die DB will den Schienenverkehrslärm zwischen 2000 und 2020 halbieren. Dafür setzt sie Maßnahmen an Schienenwegen und -fahrzeugen um. Besonders im Fokus steht die Lärmreduktion an Güterwagen. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 80-81.

Umsetzung Lärmsanierung an Bahntrassen ✓

		2012	2011	2010
Errichtete Schallschutzwände	km	55	55	53
Wohnungen mit passiven Maßnahmen	Anzahl	2.000	2.550	3.500
Gesamte lärmsanierte Strecke ¹	km	1.335	1.095	960

¹⁾ abgeschlossene Streckenabschnitte nach Anhang 1 des Gesamtkonzepts Lärmsanierungsprogramm mit Erweiterungslängen, kumuliert

Die DB setzt seit 1999 das freiwillige Lärmsanierungsprogramm der Bundesregierung um. Jährlich werden

rund 100 Millionen Euro für aktive und passive Schallschutzmaßnahmen zur Verfügung gestellt.

Umsetzung Lärmvorsorge an Bahntrassen ✓

		2012	2011	2010
Errichtete Schallschutzwände	km	28	21	6
Wohnungen mit passiven Maßnahmen	Anzahl	8.229	278	1.679

Berichtsjahr, Deutschland

Die Lärmvorsorge wird bei Neu- und Ausbaumaßnahmen angewandt und richtet sich nach der 16. Bundesimmissionsschutzverordnung. Die Maßnahmen sind abhängig von der Bautätigkeit des jeweiligen Jahres und daher Schwankungen unterworfen.

Einsatz Verbundstoffbremssohle (V-Sohle) bei DB-Güterwagen ✓

Anzahl	2012	2011	2010
Gesamte DB-Güterwagen mit V-Sohle	7.624	6.885	6.347
- davon neue DB-Güterwagen mit V-Sohle	7.472	6.885	6.347
- davon umgerüstete DB-Güterwagen mit V-Sohle	152	0	0

Stichtag 31.12., Deutschland, kumuliert

Die DB schafft neue Güterwagen seit 2001 grundsätzlich mit der V-Sohle (Bremssohlentypen: K-Sohle und LL-Sohle) an. Für eine flächendeckende Lärmminde- rung ist die Umrüstung der bestehenden Güterwagen notwendig. Damit hat die DB im Jahr 2012 begonnen.

Material- und Ressourceneffizienz steigern

Mit einer hohen Recyclingquote bei der Entsorgung, einem verstärkten Einsatz von Recyclingmaterialien und einer verlängerten Lebensdauer bei Materialien in Fahrzeugen will die DB für mehr Ressourceneffizienz sorgen. Im Jahr 2012 lagen die recycelten Abfallmen- gen bereits bei 94 Prozent. Weitere Informationen fin- den Sie auf den Seiten 84–85.

Materialeinsatz in der Bahn-Infrastruktur ✓

in Tonnen (t), Anteile in Prozent (%)	2012	2011	2010
Gesamt	5.162.814	4.645.827	4.454.339
- davon Schotter	3.865.739	3.662.879	3.490.419
- davon Recyclingschotter	17 %	14 %	15 %
- davon Betonschwellen	729.406	982.133	962.169
- davon Recycling-Betonschwellen	9 %	6 %	11 %
- davon Holzschwellen ¹⁾	1.441	815	1.751
- davon Stahl ²⁾	566.228	-	-

Berichtsjahr, Deutschland

¹⁾ Recycling-Holzschwellen sind aufgrund der rechtlichen Anforderungen an ihre Entsorgung (thermische Verwertung) am Markt nicht verfügbar.

²⁾ in den Jahren 2011 und 2010 keine Erhebung

Der Großteil der Materialien wird bei der DB in der Infrastruktur eingesetzt. Eine Untersuchung aus dem Jahr 2011 hat gezeigt, dass hier mehr als 80 Prozent der im Konzern eingesetzten Materialien anfallen. In der kontinuierlichen Berichterstattung konzentriert sich die DB deshalb auf diesen Beitrag. Die Material- mengen sind abhängig von der Bautätigkeit und kön- nen deshalb schwanken.

Abfallmenge nach Entsorgungsarten ✓

in Tonnen (t), Anteile in Prozent (%)	2012	2011	2010
Abfall gesamt	5.838.972	5.610.949	5.623.660
- davon Recycling	94 %	94 %	93 %
- davon thermische Verwertung	4 %	4 %	3 %
- davon Beseitigung	2 %	2 %	4 %
Anteil gefährlicher Abfälle an Gesamtmenge ¹⁾	15 %	17 %	15 %

Berichtsjahr, Konzern weltweit, ohne DB Arriva, DB Schenker Rail nur Deutschland, 2010 und 2011 ohne DB Schenker Logistics und Sanierungsmanagement

¹⁾ gemäß Abfallverzeichnisverordnung, z. B. Altöl

Abfallmengen nach Abfallarten ✓

in Tonnen (t)	2012	2011	2010
Abfall gesamt	5.838.972	5.610.949	5.623.660
- davon Bauabfälle	5.115.708	4.983.021	4.918.965
- davon Schrott	557.659	516.735	599.636
- davon Elektronikschrott	3.146	4.563	1.634
- davon Siedlungsabfälle ¹⁾	119.381	60.979	58.441
- davon Papier	9.827	12.013	9.924
- davon Altöl	9.884	9.563	11.826
- davon Sonstige ²⁾	23.367	24.075	23.234

Berichtsjahr, Konzern weltweit, ohne DB Arriva, DB Schenker Rail nur Deutschland, 2010 und 2011 ohne DB Schenker Logistics und Sanierungsmanagement

¹⁾ Veränderung von 2011 zu 2012 aufgrund verbesserter Datenerfassung

²⁾ z. B. Farben, Lacke, Schlämme und weitere Abfälle der Instandhaltung

Schadstoffemissionen reduzieren

Die Reduzierung der Luftschadstoffe ist der DB neben der Minderung der CO₂-Emissionen ein wichtiges Anlie- gen. Ein Schwerpunkt liegt hier auf dem Einsatz moder- ner Fahrzeuge mit hohen Euro-Normen und somit nied- rigerem Schadstoffausstoß. So lag der Anteil der Euro-Normen V und VI bei der DB-eigenen Busflotte beispielsweise bei 28 Prozent, der Anteil der Euro- Norm 5 bei der DB-eigenen Pkw-Flotte sogar bei 92 Prozent. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 86–87.

Kohlenwasserstoff-Emissionen (NMHC) der Fahrten und Transporte, absolut

in Tonnen (t)	2012	2011	2010
Gesamt	12.590	12.715	11.721
- davon Schienenpersonennahverkehr	539	559	583
- davon Schienenpersonenfernverkehr	118	126	137
- davon Busverkehr	228	262	264
- davon Schienengüterverkehr	1.648	1.889	1.719
- davon Straßengüterverkehr	1.717	1.922	1.948
- davon Luftfracht ¹⁾	2.777	2.770	3.149
- davon Seefracht ¹⁾	5.522	5.146	3.883
- davon sonstige Verkehre ²⁾	41	41	38

Berichtsjahr, Konzern weltweit, ohne DB Arriva, verbrennungsbedingt, Well to Wheel (WTW), Scope 1-3; Summe der Nicht-Methan-Kohlenwasserstoffe, Methanemissionen (CH₄) werden unter Treibhausgasen erfasst (siehe CO₂-Äquivalente).

¹⁾ mit Vor- und Nachlauf

²⁾ unter anderem DB Fuhrpark, innerbetrieblicher Verkehr

Stickoxid-Emissionen (NO_x) der Fahrten und Transporte, absolut

in Tonnen (t)	2012	2011	2010
Gesamt	168.425	165.418	147.776
- davon Schienenpersonennahverkehr	8.962	9.271	9.469
- davon Schienenpersonenfernverkehr	1.922	1.993	2.062
- davon Busverkehr	3.470	4.123	4.324
- davon Schienengüterverkehr	15.393	15.769	14.726
- davon Straßengüterverkehr	16.025	18.395	19.773
- davon Luftfracht ¹⁾	24.368	24.448	26.264
- davon Seefracht ¹⁾	97.873	91.007	70.765
- davon sonstige Verkehre ²⁾	412	412	393

Berichtsjahr, Konzern weltweit, ohne DB Arriva, verbrennungsbedingt, Well to Wheel (WTW), Scope 1-3

¹⁾ mit Vor- und Nachlauf

²⁾ unter anderem DB Fuhrpark, innerbetrieblicher Verkehr

Schwefeldioxid-Emissionen (SO₂) der Fahrten und Transporte, absolut

in Tonnen (t)	2012	2011	2010
Gesamt	78.767	75.098	63.479
- davon Schienenpersonennahverkehr	2.752	2.712	2.827
- davon Schienenpersonenfernverkehr	1.519	1.504	1.533
- davon Busverkehr	333	363	341
- davon Schienengüterverkehr	2.939	2.981	2.892
- davon Straßengüterverkehr	4.024	4.361	4.284
- davon Luftfracht ¹⁾	8.140	8.125	8.460
- davon Seefracht ¹⁾	59.000	54.992	43.085
- davon sonstige Verkehre ²⁾	61	60	57

Berichtsjahr, Konzern weltweit, ohne DB Arriva, verbrennungsbedingt, Well to Wheel (WTW), Scope 1-3

¹⁾ mit Vor- und Nachlauf

²⁾ unter anderem DB Fuhrpark, innerbetrieblicher Verkehr

Partikel-Emissionen der Fahrten und Transporte, absolut

in Tonnen (t)	2012	2011	2010
Gesamt	10.773	10.276	8.331
- davon Schienenpersonennahverkehr	229	232	240
- davon Schienenpersonenfernverkehr	80	82	84
- davon Busverkehr	58	70	74
- davon Schienengüterverkehr	523	516	452
- davon Straßengüterverkehr	473	547	570
- davon Luftfracht ¹⁾	643	645	674
- davon Seefracht ¹⁾	8.761	8.174	6.223
- davon sonstige Verkehre ²⁾	6	10	14

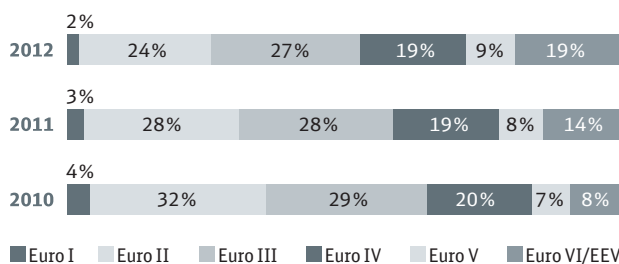
Berichtsjahr, Konzern weltweit, ohne DB Arriva, verbrennungsbedingt, Well to Wheel (WTW), Scope 1-3

¹⁾ mit Vor- und Nachlauf

²⁾ unter anderem DB Fuhrpark, innerbetrieblicher Verkehr

Aufteilung der DB-eigenen Busflotte nach Euro-Normen

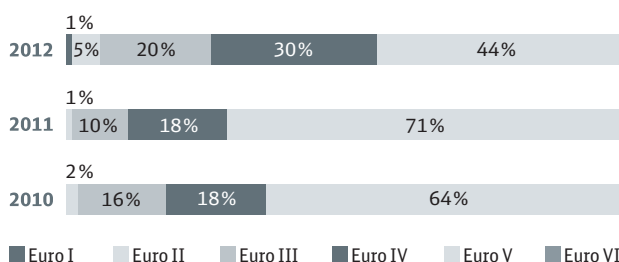
in Prozent (%)



Stichtag 31.12., Deutschland, Werte für 2010 und 2011 Hochrechnungen

Aufteilung der DB-eigenen Lkw-Flotte nach Euro-Normen

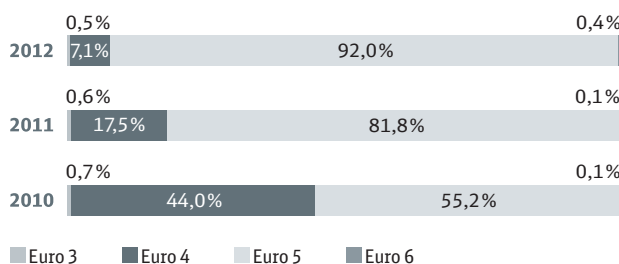
in Prozent (%)



Stichtag 31.12., Konzern weltweit, Langstrecke im Straßengüterverkehr; der Rückgang des Anteils von Euro V-Lkws von 2011 auf 2012 ist auf einen Verkauf entsprechender Fahrzeuge in der schwedischen Landesgesellschaft von DB Schenker zurückzuführen.

Aufteilung der DB-eigenen Pkw-Flotte nach Euro-Normen

in Prozent (%)



Stichtag 31.12., Deutschland

Natur und Artenvielfalt schützen

Der Schutz von Natur und Umwelt hat für die DB einen hohen Stellenwert. Naturschutzfragen sind sowohl für ihren täglichen Betrieb als auch beim Neu- und Ausbau von Strecken relevant. Auswirkungen auf die Natur und die Artenvielfalt sollen dabei möglichst gering gehalten werden. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 88–89.

Berührung von DB-Strecken mit Schutzgebieten ✓

in Kilometer (km)

DB-Streckennetz gesamt	33.319
Landschaftsschutzgebiete	7.873
Naturparks	6.602
Wasserschutzgebiete	5.447
Flora-Fauna-Habitat-Gebiete	2.343
Vogelschutzgebiete	1.837
Naturschutzgebiete	954
Biosphärenreservate	623
Nationalparks	32

Stichtag 31.12.2012, Deutschland, Berührung bis zu 25 Meter von der Gleisachse, Schutzgebiete können sich überschneiden

Berührung von DB-Flächen mit Schutzgebieten ✓

in Quadratkilometer (km²)

DB-Flächen gesamt	1.336
Landschaftsschutzgebiete	224
Naturparks	346
Wasserschutzgebiete	290
Flora-Fauna-Habitat-Gebiete	100
Vogelschutzgebiete	103
Naturschutzgebiete	42
Biosphärenreservate	20
Nationalparks	16

Stichtag 31.12.2012, Deutschland, Schutzgebiete können sich überschneiden

Naturschutzmaßnahmen bei Bauvorhaben – Beispiel ✓

Die DB führt im Rahmen von Baumaßnahmen und Projekten generell Screenings, Umweltverträglichkeitsprüfungen, Schutzgebiets- und Artenschutzprüfungen durch. So bezieht der DB-Konzern Auswirkungen von Bauvorhaben auf die Natur frühzeitig in den Planungsprozess ein und nimmt Ausgleichsmaßnahmen vor. Beispielsweise wurden im Rahmen der Streckenerweiterung Berlin–Rostock innerhalb der Teilabschnitte Waren (Müritz)–Vollrathsrue–Lalendorf folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Errichtung mehrerer Fischotterdurchlässe
 - Errichtung von Reptilien- und Amphibienschutzzäunen
- Zudem wurden Bauzeitbeschränkungen zum Schutz von Ringelnattern, Fischottern, Kranichen, Schwarz- und Rotmilanen und Neuntöttern tageszeitlich definiert.

Kompensationsmaßnahmen im Rahmen der Naturschutzgesetzgebung – Beispiel ✓

Im Rahmen der Naturschutzgesetzgebung führt der DB-Konzern Kompensationsmaßnahmen für Tiere und Pflanzen durch, sodass bei jeder Versiegelung Ersatzmaßnahmen durchgeführt werden. Z.B. wurden im Rahmen der Umsetzung des Blinklichtprogramms insgesamt fünf Bahnübergänge an der Strecke 6446 (Bützow–Rostock) erneuert. In Summe wurden in Zusammenhang mit dieser Baumaßnahme circa 5.000 m² Fläche versiegelt. Als Ersatzmaßnahme wurden landschaftspflegerische Maßnahmen auf einem circa 5.000 m² großen Flurstück in der Gemarkung der Stadt Schwaan durchgeführt. Hier wurden ein Saumbiotop (1.325 m²) sowie Strauch- und Baumpflanzungen (3.705 m²) angelegt. Diese Maßnahme gilt als Gesamtkompensationsmaßnahme für die fünf Bahnübergänge.

Weitere Umweltthemen

Klima- und Lärmschutz, Material- und Ressourceneffizienz, Luftreinhaltung sowie Naturschutz sind die Themen, die die DB vorrangig behandelt und für die sie Ziele formuliert. Daneben bestehen jedoch auch noch andere Handlungsfelder im Umweltbereich, mit denen sich das Unternehmen auseinandersetzt, um ganzheitlich zu agieren.

Unternehmen des DB-Konzerns mit zertifiziertem Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 ✓

in Prozent (%)	2012	2011	2010
Anteil gesamt ¹⁾	27	14	16
Anteil in Deutschland	31	20	20
Anteil in Europa (ohne D)	21	11	12
Anteil in der Welt (ohne Europa und D)	50	14	18

Stichtag 31.12., Konzern weltweit

Zunahme im Jahr 2012 aufgrund gesteigener Zertifizierungen bei DB Schenker; leichter Rückgang im Jahr 2011 aufgrund von Umstrukturierungen im Konzern

¹⁾ Insgesamt haben 49 Prozent der aktiven Unternehmen des DB-Konzerns ein Umweltmanagementsystem, 27 Prozent sind sogar nach ISO 14001 zertifiziert.

Das Umwelt-Geoinformationssystem der DB – ISU LENA

Seit 2011 nutzt das DB Umweltzentrum das Informationssystem Umweltschutz – Lärm, Emissionen, Naturschutz (ISU LENA). Das IT-System kombiniert die Datensätze im Bereich Lärm, Luftschadstoffe und Naturschutz miteinander und unterstützt das Umweltmanagement. Davor wurden verschiedene Systeme verwendet, um die Umweltauswirkungen zu bestimmen. ISU LENA verknüpft die umweltschutzrelevanten Daten mit dem Streckennetz der DB und ihren Zugfahrten. Mit ISU LENA können die durch den Schienenverkehr verursachten Umweltauswirkungen geografisch ermittelt werden, um an den richtigen Stellen die wirksamsten Maßnahmen zu ergreifen.

Bußgeldzahlungen und Strafverfahren für Nichteinhaltung von Umweltauflagen ✓

Im Berichtszeitraum sind keine Bußgeld- und Strafverfahren für Nichteinhaltung von Umweltauflagen erfolgt, deren Geldwert eine Million Euro überschritten hat.

Emission von ozonabbauenden Stoffen ✓

In den Produktionsprozessen der DB werden keine ozonschichtschädigenden Stoffe freigesetzt.

Wesentliche Freisetzung ✓

Als Logistikdienstleister sind Freisetzung für die DB relevant, die durch Unfälle beim Transport von Gefahrgütern erfolgen. Bei Überschreitung vorgegebener Mengenschwellen beziehungsweise Schweregraden bestehen Meldepflichten auf Grundlage des europäischen Übereinkommens über die Beförderung gefährlicher Güter im Schienenverkehr und Straßenverkehr (RID/ADR). Im Jahr 2010 fand bei DB Schenker Rail in Deutschland und DB Schenker Logistics Landverkehr in Europa jeweils ein meldepflichtiges Ereignis statt. In den Jahren 2011 und 2012 waren keine meldepflichtigen Ereignisse zu verzeichnen.

Verbrauchtes Wasser ✓

in Mio. Kubikmeter (m³)



Berichtsjahr, Konzern weltweit, 2010 ohne DB Arriva, DB Schenker Rail nur Deutschland, öffentlicher Bezug

Gesellschaft fördern

Im Berichtsjahr hat der DB-Konzern seine Aufwendungen in Deutschland für gesellschaftliche Projekte auf über eine Million Euro (ohne Spenden) und die Anzahl der geförderten Projekte auf über 70 gesteigert. Zudem wurden zahlreiche Stipendien an Schüler und Studenten vergeben. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 92–95.

Aufwendungen für gesellschaftliche Projekte/Kooperationen ✓

in Tsd. €	2012	2011	2010
Aufwendungen	1.228	884	494

Berichtsjahr, Deutschland, Aufwendungen ohne Spenden

Gesellschaftliche Projekte/Kooperationen ✓

Anzahl



Berichtsjahr, Deutschland, Anzahl der Projekte/Kooperationen, die nicht ausschließlich mit Spenden unterstützt wurden

Vergabe von Stipendien ✓

Überwiegend wurden Deutschlandstipendien (verschiedene Fachrichtungen) vergeben. Hinzu kamen DAAD-Reise-Stipendien, Off-Road-Kids-Stipendien und weitere Stipendien mit Universitäten. Diese Angaben beziehen sich nur auf Deutschland.

Integrität wahren

Compliance fest verankern

Die Compliance-Arbeit der DB umfasst unter anderem das frühzeitige Erkennen von Compliance-Risiken sowie die entsprechende Einleitung von Gegenmaßnahmen. Dazu zählen auch die Durchführung von Compliance-Programmen, die kontinuierliche Kommunikation sowie Compliance-Trainings. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 107–109.

Risikoanalyse in den Geschäftsfeldern ✓

Bereits 2010 wurden alle Geschäftsfelder einer Compliance-Risikoanalyse auf Geschäftsfeldebene unterzogen.

Von 2010 bis 2012 wurden in 58 Gesellschaften Einzelanalysen vorgenommen. Hierdurch konnte in den analysierten Geschäftsfeldern ein durchschnittlich über 90-prozentiger Abdeckungsgrad erreicht werden (der Abdeckungsgrad ergibt sich aus den Erträgen und der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl nach Personen der analysierten Gesellschaften im Geschäftsjahr 2012 im Verhältnis zu den Gesamterträgen und der gesamten durchschnittlichen Mitarbeiterzahl nach Personen des jeweiligen Geschäftsfelds im Geschäftsjahr 2012). In den Geschäftsfeldern, die bisher keine Einzelanalysen durchgeführt haben (DB Schenker Logistics, DB Arriva), sind ab 2013 Einzelanalysen vor Ort beziehungsweise eine Integration in die geschäftsfeldspezifische Risikoerfassung geplant.

In sämtlichen Geschäftsfeldern des DB-Konzerns gab es über die Risikoanalyse hinaus Maßnahmen und Angebote, wie beispielsweise Compliance-Beratungen, spezielle Kommunikationsmaßnahmen und Prozessanalysen, die darauf abzielen, Korruptionsrisiken zu minimieren.

Thema Menschenrechte in Risikoanalysen integriert

Seit Beginn der Durchführung der Risikoanalysen werden Themen aus dem Bereich der Menschenrechte, insbesondere auf internationaler Ebene, in die Risikoanalyse integriert. Dieser Bereich wird aktuell erweitert und systematisiert. Der Indikator „Risikoanalyse in den Geschäftsfeldern“ erläutert die konzernweite Abdeckung mit Risikoanalysen im Berichtszeitraum.

Beschwerden in Bezug auf Menschenrechte

Die DB ist sich ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft sehr bewusst. Die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten – gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen – ist daher für alle Beschäftigten unabdingbar.

Beschwerden in Bezug auf Menschenrechte können jederzeit an den Vorgesetzten und die Personalverantwortlichen vor Ort abgegeben werden. Darüber hinaus steht das zentrale Hinweismanagement als Zugangsweg jederzeit offen. Konkrete Vorfälle in Bezug auf Verletzungen der Menschenrechte sind bisher nicht bekannt.

Anti-Korruptions-Trainings

Die Trainings (E-Learning) zum Thema „Konzerngrundsätze Ethik Verhaltenskodex“ (DB-Verhaltenskodex) beinhalten als einen Schwerpunkt das Thema Integrität (Anti-Korruption). Führungskräfte sind zur Durchführung der E-Learnings angehalten. Risikobasiert ist in ausgewählten Gesellschaften und Bereichen die Teilnahme am E-Learning-Training auch für alle weiteren Mitarbeiter verpflichtend. Die E-Learnings sind für die Mitarbeiter frei zugänglich. Aufgrund einer unternehmensinternen datenschutzrechtlichen Vereinbarung kann nicht ermittelt werden, wie viele Mitarbeiter das E-Learning-Programm konzernweit genutzt haben. So kann ein Gesamt-Prozentsatz der Mitarbeiter, die an einem Training (E-Learning oder Präsenz) teilgenommen haben, nicht berichtet werden.

In der folgenden Tabelle werden daher die Kennzahlen zu den Präsenztrainings dargestellt. Insgesamt wurden in den Jahren 2010 bis 2012 für 11.100 Mitarbeiter Compliance-Präsenztrainings zum Thema Integrität (dies beinhaltet das Training zu Anti-Korruptions-Richtlinien und -Verfahren) durchgeführt.

Compliance-Präsenztrainings Integrität

Anzahl	2012	2011	2010	2010-2012 ¹⁾	Gesamt
Mitarbeiter	6.134	3.009	1.247	710	11.100

Berichtsjahr, Konzern weltweit (Schwerpunkt Europa)
Trainings für Führungskräfte und Mitarbeiter, risikobasierte Auswahl der Teilnehmer

¹⁾ zusätzliche jahresübergreifende Trainings

Schulungen der Mitarbeiter hinsichtlich der Menschenrechte

Die „Konzerngrundsätze Ethik Verhaltenskodex“ (DB-Verhaltenskodex) beinhalten als einen wichtigen Teil „Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und den

Mitarbeitern“. Dazu zählen unter anderem die Themen Menschenrechte, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Chancengleichheit und Zusammenarbeit. Die „Konzerngrundsätze Ethik Verhaltenskodex“ (DB-Verhaltenskodex) werden als E-Learning trainiert. Die E-Learnings sind für die Mitarbeiter frei zugänglich. Aufgrund einer unternehmensinternen datenschutzrechtlichen Vereinbarung kann nicht ermittelt werden, wie viele Mitarbeiter das E-Learning-Programm konzernweit genutzt haben. Daher kann ein Gesamt-Prozentsatz der Mitarbeiter, die an einem Training teilgenommen haben, nicht dargestellt werden.

Bei DB Schenker Logistics wurde ein sogenannter „Global Ethics Survey“ durchgeführt, in dem auch Themen der Menschenrechte abgebildet sind. Dieser befindet sich aktuell in der Auswertung.

Anti-Korruptions-Maßnahmen

Substanzielle Hinweise auf Korruptionsfälle sind im zweistelligen Bereich zentral über das Hinweismanagement eingegangen und wurden geprüft. Soweit Abhilfemaßnahmen erforderlich waren, wurden diese eingeleitet. Im Rahmen der Arbeit des Entscheidungskreises Vergabesperre wird regelmäßig über den Ausschluss von Auftragnehmer-Firmen, die in Korruptionsfälle involviert sind, entschieden.

Bußgelder aufgrund des Verstoßes gegen Rechtsvorschriften und nicht-monetäre Strafen

Im Zuge von Kartellverfahren gegen global agierende Speditionsunternehmen wurden 2011 und 2012 gegen Konzerngesellschaften der DB Bußgelder verhängt. In der EU wurden Bußgelder in Höhe von 34,9 Millionen Euro – dagegen wurde Klage beim Gericht der Europäischen Union erhoben – und in den USA in Höhe von 23,3 Millionen US-Dollar verhängt. Den Unternehmen wurde vorgeworfen, zwischen 2002 und 2007 bei Gebühren und Zuschlägen in der Luftfracht gegen das Wettbewerbsrecht verstoßen zu haben. Infolgedessen hat DB Schenker Logistics ein umfangreiches Kartell-Compliance-Programm etabliert, das hohen internationalen Standards entspricht.

Hinsichtlich nicht-monetärer Sanktionen sind zwei wesentliche Fälle zu nennen: Zum einen wurden zwei Unternehmen als eingeschränkte Vertragspartner (Ausschluss von der Vergabe) durch das Luftwaffenministerium (Department of the Air Force) gekennzeichnet. Dies erfolgte aufgrund des oben genannten Kartellverfahrens. Das Debarment wurde nach Abschluss eines sogenannten Administrative Agreement mit der US Air Force im April 2012 aufgehoben. Zum anderen wurde in einem anderen Geschäftsfeld im Zusammenhang mit einem Ermittlungsverfahren, das zwischenzeitlich eingestellt wurde, eine Geschäftsbeziehung durch einen Geschäftspartner vorübergehend ausgesetzt; diese konnte jedoch wieder aufgenommen werden.

Bußgelder im Bereich Produkte/Dienstleistungen

Im Berichtszeitraum wurden keine wesentlichen Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften im Bereich Produkte und Dienstleistungen verzeichnet.

Beschaffungsprozesse weiterentwickeln

Im Zuge der Strategie DB2020 wird Nachhaltigkeit stärker in der Beschaffung verankert. Ein wesentlicher Aspekt ist dabei der DB Verhaltenskodex für Geschäftspartner, der zum 01. Januar 2013 eingeführt wird. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 112–113.

Verträge mit Lieferanten ✓

In der Vergangenheit stammte der Großteil der externen Lieferanten der Zentralen Beschaffung aus dem deutschen Raum. Mit der zunehmenden Internationalisierung des DB-Konzerns erhöhte sich gleichzeitig der Internationalisierungsgrad der externen Lieferanten. Dies betrifft vor allem die sogenannten Emerging Procurement Markets, insbesondere in Asien und Osteuropa. Im Berichtsjahr 2012 spielten Vergaben in diesen Märkten eine besondere Rolle. Mit dieser Entwicklung gewinnt auch das Thema Klauseln zu Menschenrechtsaspekten, Vereinigungsfreiheit, Kinderarbeit sowie Zwangs- und Pflichtarbeit in den Beschaffungsverträgen zunehmend an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund haben die Konzernfunktionen Compliance und Zentrale Beschaffung Ende 2012 einen Verhaltenskodex für Geschäftspartner eingeführt, der zum 01. Januar 2013 in Kraft tritt. Dieser stellt eine verbindliche Leitlinie zur sozialen Integrität dar und wird als Stan-

dard für Lieferanten im Rahmen der Geschäftsanbahnung zur Lieferantenqualifizierung herangezogen. Der Lieferant kann den Verhaltenskodex der DB akzeptieren oder alternativ einen adäquaten branchenübergreifenden (z.B. BME) beziehungsweise einen eigenen Verhaltenskodex vorweisen.

Im Berichtsjahr 2012 sowie in den Vorjahren hat die Qualitätssicherung der DB im Auftrag der Zentralen Beschaffung bei Lieferanten vor Ort Audits durchgeführt. Für Lieferanten güteprüfungspflichtiger Produkte oder Produkte mit einer herstellerbezogenen Produktqualifikation wurden die Systeme, Prozesse und Produkte überprüft. Auffälligkeiten aus diesen Audits werden der Zentralen Beschaffung gemeldet. Im Berichtsjahr 2012 sind aus den Audits sowie den Beobachtungen keine Feststellungen bezüglich Menschenrechtsverletzungen, Vereinigungsfreiheit, Kinderarbeit und Zwangs- oder Pflichtarbeit bekannt.

Die Zentrale Beschaffung hat darüber hinaus im Berichtsjahr begonnen, in einer Pilotphase mit 55 Lieferanten die nachhaltige Verantwortung anhand eines anerkannten externen Verfahrens zu analysieren. Innerhalb dieses Verfahrens wird anhand definierter Kriterien die Nachhaltigkeit in der Lieferkette durch einen externen Dienstleister geprüft. Die Ergebnisse werden an die Beschaffung übergeben.

Auszeichnungen

Im Berichtsjahr wurde die DB für ihre Leistungen in verschiedenen Ressorts und Geschäftsbereichen gewürdigt. Die hier aufgeführten Auszeichnungen stellen eine Auswahl der Preise mit Nachhaltigkeitsbezug dar.

DB Schenker ist wiederholt „Bestes Transportunternehmen im Landverkehr – Asien“ und „Bester Grüner Dienstleister – Logistikunternehmen“ in der Asien-Pazifik-Region

Die Asian Freight & Supply Chain Awards gelten als führende Auszeichnungen der Frachttransportbranche in Asien. DB Schenker wird damit sowohl für Umweltstandards und Investitionen in grüne Technologien als auch für Kompetenz, Servicestandards und Innovationen honoriert. Beide Auszeichnungen erhielt DB Schenker bereits zum zweiten Mal.

Fahrzeuginstandhaltung gewinnt Deutschen Ideen-Preis

In der Kategorie „Bestes Ideenmanagement“ landete die DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH für die Branche Verkehr, Logistik und Luft auf dem dritten Platz. Der Deutsche Ideen-Preis wird vom Deutschen Institut für Betriebswirtschaft (dib) vergeben.

Call a Bike auf Platz 1 in Deutschland im ADAC-Test

Der ADAC prüfte Fahrradverleihsysteme in 40 europäischen Städten. Kriterien waren Zugänglichkeit zum System, Nutzerinformationen, Handhabung und Qualität der Räder. Von drei Betreibern in Deutschland erhielt Call a Bike die beste Bewertung.

Personalpolitik erhält HR Excellence Awards

Die DB wurde in drei Kategorien für kreative und innovative Projekte der Personalpolitik gewürdigt: Der Regionalbereich Süd der DB Netz AG erhielt die Auszeichnung für die „DB Netz-Camps“, die DB Services GmbH für die „Technikpaten“ sowie das regionale Personalgewinnungsteam der DB in München für das Konzept „Recruiter Next Generation“. Der Preis wurde 2012 erstmalig vom Magazin „Human Resources Manager“ verliehen.

DB Services mit Jury-Sonderpreis für

Corporate Social Responsibility (CSR) prämiert

Die Initiative Hauptstadt Berlin e.V. ehrte im Rahmen des Hauptstadtpreises für Integration und Toleranz das „DB-Zukunfts-Camp“ der DB Services GmbH. Der Preis fördert bürgerschaftliches und unternehmerisches Engagement für Integration und eine weltoffene Hauptstadt.

Mitgliedschaften

Als Mitglied zahlreicher nationaler und internationaler Organisationen treibt die DB den Dialog zu Themen der Nachhaltigkeit aktiv voran. Gemeinsam mit ihren Partnern fördert sie Initiativen für eine zukunftsfähige Entwicklung.

Engagement in nationalen Organisationen mit Nachhaltigkeitsbezug

Die DB hat ihr Engagement bei wichtigen nationalen und internationalen Organisationen mit Nachhaltigkeitsbezug im Jahr 2012 verstärkt. In Deutschland beteiligt sich die DB beispielsweise bei econsense, dem Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft und der 2°-Initiative, in der sich deutsche Unternehmer für den Klimaschutz einsetzen. Die DB stimmt zudem mit dem Nachhaltigkeitsverständnis des Rates für Nachhaltige Entwicklung überein. Dies hat die DB mit ihrer Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex verdeutlicht. Und die Beteiligung der DB als korporatives Mitglied bei Transparency International und am Initiativkreis zur Korruptionsprävention des Bundesministeriums des Inneren ist Ausdruck der besonderen Bedeutung, die die DB der Korruptionsbekämpfung beimisst.

Engagement in internationalen Organisationen mit Nachhaltigkeitsbezug

Auf internationaler Ebene bekennt sich die DB seit 2009 zu den unternehmerischen Grundsätzen der Vereinten Nationen, dem UN Global Compact. Entlang der zehn Prinzipien des UN Global Compact stellt die DB jährlich ihre Fortschritte in einem Bericht dar. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst diese ebenfalls und ist damit ein Fortschrittsdokument in diesem Sinne.

Für das Jahr 2013 ist die Mitgliedschaft im World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) vorgesehen.

Mitgliedschaften in branchenspezifischen Verbänden

Darüber hinaus nutzt die DB Mitgliedschaften in branchenspezifischen Verbänden, um sich über zukünftige Herausforderungen sowie nachhaltige Lösungsansätze auszutauschen. So treibt der Konzern mit seiner Mitgliedschaft im Internationalen Eisenbahnverband (UIC) sowie in der Bundesvereinigung Logistik (BVL) die Diskussion über eine zukunftsfähige Entwicklung der jeweiligen Branchen aktiv voran.

UN Global Compact Fortschrittsmitteilung

Mit dem Beitritt zum UN Global Compact im Jahr 2009 hat sich die DB verpflichtet, dessen zehn Prinzipien zu unterstützen. Sie berichtet in einem Fortschrittsbericht regelmäßig über ihre Aktivitäten und Leistungen. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde die Fortschrittsmitteilung in diesen Bericht integriert.



UN Global Compact	Beschreibung	Verweis
Menschenrechte		
Prinzip 1	Unterstützung und Respektierung internationaler Menschenrechte	S. 55-61, 64-65, 68-69, 92-97, 104-113, 118-124, 131-133
Prinzip 2	Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	S. 55-61, 104-109, 112-113, 119-120, 122, 131-133
Arbeitsnormen		
Prinzip 3	Wahrung der Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	S. 58-61, 104, 112, 120, 122, 132-133
Prinzip 4	Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit	104, 112, 132-133
Prinzip 5	Abschaffung der Kinderarbeit	104, 112, 132-133
Prinzip 6	Beseitigung von Diskriminierung	S. 18-20, 33-34, 52-61, 92-94, 104, 119-120, 123-124
Umweltschutz		
Prinzip 7	Vorsorgender Umweltschutz	S. 16, 72-75, 80-81, 87-88, 112-113, 126-128, 130
Prinzip 8	Initiativen für ein größeres Umweltbewusstsein	S. 16, 34-35, 72-89, 112-113, 125-131
Prinzip 9	Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	S. 16, 34-35, 72, 75-79, 81, 85-87, 126, 128-129
Korruptionsbekämpfung		
Prinzip 10	Maßnahmen gegen Korruption	S. 21, 104-105, 107-112, 131-132

Weitere Informationen unter unglobalcompact.org

GRI-Index

Dieser Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich an den internationalen Richtlinien der Global Reporting Initiative in der Version 3.0. In dem folgenden, tabellarisch dargestellten GRI-Index wird auf die entsprechenden Seiten mit detaillierten Ausführungen zu den jeweiligen GRI-Leistungsindikatoren verwiesen.

GRI	Beschreibung	Status	Verweis	Kommentar
Strategie und Analyse				
1.1	Vorstandserklärung	●	S. 3	
1.2	Auswirkungen, Risiken und Chancen	◐	S. 12-13	Aus Gründen der Vertraulichkeit werden beispielsweise finanzielle Planungsprämissen nicht veröffentlicht.
Organisationsprofil				
2.1	Name der Organisation	●	S. 8	
2.2	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	●	S. 9-10	
2.3	Organisationsstruktur	●	S. 10-11	
2.4	Hauptsitz der Organisation	●	GB 2012: S. 55	
2.5	Länder mit Geschäftstätigkeit	●	S. 9-11	
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform	●	S. 8	
2.7	Bediente Märkte	●	S. 9-11, 26-27	
2.8	Unternehmensprofil	●	S. 8	
2.9	Änderungen in Größe, Struktur und Eigentumsverhältnissen	●	S. 116	
2.10	Auszeichnungen	●	S. 133-134	
Berichtsparameter				
Berichtsprofil				
3.1	Berichtszeitraum	●	S. 116	
3.2	Letzte Berichtsveröffentlichung	●	S. 116	
3.3	Berichtszyklus	●	S. 116	
3.4	Ansprechpartner	●	S. 147	
Berichtsumfang und -grenzen				
3.5	Auswahl des Berichtsinhalts	●	S. 116	Der Nachhaltigkeitsbericht 2012 adressiert die wesentlichen Stakeholdergruppen der DB. Diese sind auf Seite 19 dargestellt.
3.6	Berichtsgrenze	●	S. 116	
3.7	Geltungsbereich	●	S. 116	Alle wesentlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Einflüsse werden durch die Berichterstattung abgedeckt.

Kernindikator *Zusatzindikator* ● voll erfüllt ◐ teilweise erfüllt

GRI	Beschreibung	Status	Verweis	Kommentar
3.8	Joint Ventures, Tochterunternehmen und ausgelagerte Tätigkeiten	●	S. 116	
3.9	Datenerhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen	●	S. 116	
3.10	Änderungen in der Darstellung von Informationen	●	S. 116	
3.11	Änderungen in Umfang, Berichtsgrenzen oder verwendeten Messmethoden	●	S. 116	
GRI Content Index				
3.12	GRI-Index	●	S. 136–142	
Bestätigung				
3.13	Externe Berichtsprüfung	●	S. 143–145	
Governance, Verpflichtungen und Engagement				
Corporate Governance				
4.1	Führungsstruktur	●	S. 8, 16–17 GB 2012: S. 55–56	
4.2	Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	●	S. 8 GB 2012: S. 37–39	
4.3	Unabhängigkeit der Unternehmensführung	●	S. 8	Der DB-Konzern hat mit Vorstand und Aufsichtsrat zwei, hinsichtlich Mitgliedschaft und Kompetenzen, streng voneinander getrennte Gremien.
4.4	Mitspracherecht der Mitarbeiter und Anteilseigner	●	S. 56 GB 2012: S. 37–39	Alleiniger Eigentümer des DB-Konzerns ist der Bund.
4.5	Zusammenhang zwischen Vorstandsvergütung und Unternehmensleistung	●	S. 105 GB 2012: S. 40–41	
4.6	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenskonflikten	●	S. 14–15	
4.7	Qualifikation der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans	●	S. 17	
4.8	Leitbilder, Verhaltenskodizes und Prinzipien	●	S. 17, 104–105, 107, 109, 112	
4.9	Monitoringverfahren der Nachhaltigkeitsleistung durch den Vorstand	●	S. 14–16, 107, 135–142	
4.10	Bewertungsverfahren der Nachhaltigkeitsleistung des Vorstands	●	S. 105 GB 2012: S. 40–41	
Verpflichtungen gegenüber externen Initiativen				
4.11	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	●	S. 107–109	
4.12	Unterstützung externer Vereinbarungen und Prinzipien	●	S. 134–142	
4.13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensvertretungen	●	S. 134	
Einbeziehung von Stakeholdern				
4.14	Einbezogene Stakeholdergruppen	●	S. 19	
4.15	Identifizierung der Stakeholdergruppen	●	S. 18–20	
4.16	Einbeziehung der Stakeholdergruppen	●	S. 20–21	

Kernindikator Zusatzindikator ● voll erfüllt ◐ teilweise erfüllt

GRI	Beschreibung	Status	Verweis	Kommentar
4.17	Zentrale Themen der Stakeholdergruppen	●	S. 19	
Ökonomische Leistungsindikatoren				
DMA EC	Managementansatz	●	S. 26–27, 38–40	
Wirtschaftliche Leistung				
EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	●	S. 39, 41–43, 45–47, 92, 131 GB 2011: Vordere Umschlagklappe, S. 105, 107, 109, 115–118, 121, 123, 125, 129–131	
EC2	Finanzielle Folgen des Klimawandels	●	S. 74, 126	
EC3	Betriebliche soziale Zuwendungen	●	S. 59–61, 122–123, GB 2012: S. 235–236	
EC4	Finanzielle Zuwendung der öffentlichen Hand	●	S. 8, 39 GB 2011: S. 136 GB 2012: S. 114	Der DB-Konzern erhält im Wesentlichen Investitionszuschüsse für Infrastrukturvorhaben sowie Bestellerentgelte im Regionalverkehr.
Marktpräsenz				
EC6	Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil lokaler Lieferanten	●	S. 113	
EC7	Beschäftigung von lokalem Personal	●	S. 53, 124	
Mittelbare wirtschaftliche Auswirkungen				
EC8	Entwicklung und Auswirkungen von Infrastrukturinvestitionen im öffentlichen Interesse	●	S. 44	
Ökologische Leistungsindikatoren				
DMA EN	Managementansatz	●	S. 16, 72, 74, 80, 84, 86, 88	
Materialien				
EN1	Eingesetzte Materialien	●	S. 85, 128	
EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamt Materialeinsatz	●	S. 84–85, 128	
Energie				
EN3	Direkter Energieverbrauch (Primärenergiequellen)	●	S. 74–75, 77, 125–126	
EN4	Indirekter Energieverbrauch (Primärenergiequellen)	●	S. 125–126	
EN5	Energieeinsparung	●	S. 76–77, 126	
EN6	Initiativen für Energieeffizienz	●	S. 34–35, 76–77, 126	
EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs	●	S. 34–35, 76–77, 126	Energieeinsparungen aus Einzelmaßnahmen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs werden derzeit nicht quantitativ erfasst, aber qualitativ berichtet.
Wasser				
EN8	Gesamtwasserentnahme	●	S. 131	Der DB-Konzern nutzt Wasser von Wasserversorgern sowie Regenwasser in nicht relevantem Umfang.

Kernindikator *Zusatzindikator* ● voll erfüllt ● teilweise erfüllt

GRI	Beschreibung	Status	Verweis	Kommentar
Biodiversität				
EN11	Flächennutzung in Schutzgebieten	●	S. 88-89, 130	
EN12	Auswirkungen von Aktivitäten in Schutzgebieten	●	S. 88-89, 130	
EN13	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	●	S. 88-89, 130	Zur Dokumentation der Ausgleichs- und Ersatzmaßnahmen baut der DB-Konzern zurzeit ein Kompensationskataster auf.
EN15	Gefährdete Arten in Gebieten der Unternehmenstätigkeit	●	S. 88-89, 130	Die DB führt im Rahmen von Baumaßnahmen und Projekten generell Screenings, Umweltverträglichkeitsprüfungen, Schutzgebiets- und Artenschutzprüfungen durch. Eine zentrale Erfassung der einzelnen Arten wird nicht durchgeführt.
Emissionen, Abwasser und Abfall				
EN16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	●	S. 76-77, 127	Der DB-Konzern weist Klimagasemissionen seit 2010 nach der Norm DIN EN 16258 aus.
EN17	Andere relevante Treibhausgasemissionen	●	S. 127	
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	●	S. 74-77, 126	
EN19	Emissionen von ozonabbauenden Stoffen	●	S. 131	
EN20	NO _x , SO _x und andere wesentliche Luftemissionen	●	S. 128-129	Alle relevanten verbrennungsbedingten Emissionen, die bei der Bereitstellung der Transport- und Mobilitätsdienstleistungen entstehen, sind berichtet. POP werden in Regelprozessen gar nicht und VOC in nicht relevanten Größenordnungen freigesetzt. VOC entstehen bei Reinigungs- und Farbgebungsprozessen, bewegen sich im gesetzlichen Rahmen und erfolgen sowohl direkt als auch diffus.
EN21	Gesamte Abwassereinleitungen	●	S. 131	Die Gesamtwasserentnahme und Gesamtwassereinleitung werden gemeinsam in Form des verbrauchten Wassers berichtet, da aufgrund der Produktionsprozesse im DB-Konzern kein wesentlicher Unterschied zwischen Entnahme und Einleitung besteht.
EN22	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	●	S. 85, 128	
EN23	Wesentliche Freisetzung von Schadstoffen	●	S. 131	
EN24	Transport von gefährlichen Sonderabfällen	●	S. 85, 128	Die DB ist ein Transport- und Logistikdienstleister, daher hat sie keine Ex- oder Importe von eigenem Abfall in relevantem Umfang.
Produkte und Dienstleistungen				
EN26	Initiativen zur Vermeidung der Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	●	S. 74-81, 85-87, 127-128	Produkte zur Wassereinsparung und zur Müllbeseitigung werden derzeit nicht erfasst.
EN27	Zurückgenommenes Verpackungsmaterial	●	S. 85	Die DB bietet Transportdienstleistungen an. Daher ist keine quantitative Erfassung des zurückgenommenen Verpackungsmaterials angedacht.
Einhaltung von Rechtsvorschriften				
EN28	Geldbußen oder Sanktionen für Nichteinhaltung von Umweltauflagen	●	S. 131	






Kernindikator Zusatzindikator ● voll erfüllt ● teilweise erfüllt

GRI	Beschreibung	Status	Verweis	Kommentar
Soziale Leistungsindikatoren				
Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung				
DMA LA	Managementansatz	●	S. 52-54	
Beschäftigung				
LA1	Mitarbeiterstruktur	●	S. 52-53, 57, 120, 124	
LA2	Mitarbeiterfluktuation	●	S. 52-53, 121	
LA3	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	●	S. 58-63, 122-123	Die Sozialleistungen der DB gelten für alle Beschäftigten unabhängig von der Arbeitszeit.
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis				
LA4	Mitarbeiter mit kollektivrechtlichen Regelungen	●	S. 120	
LA5	Mitteilungsfristen in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	●	S. 120	
Arbeitsschutz				
LA6	Arbeitsschutzausschüsse	●	S. 61, 122	
LA7	Verletzungen, Krankheiten, Unfälle und Todesfälle	●	S. 60-61, 121-122	Aus Wesentlichkeitsgründen werden Daten für selbständige Auftragnehmer nicht erfasst.
LA8	Schulungen und Vorsorgeprogramme in Bezug auf ernste Krankheiten	●	S. 60, 122	
LA9	Arbeitsschutzthemen in gewerkschaftlichen Vereinbarungen	●	S. 122	
Aus- und Weiterbildung				
LA10	Aus- oder Weiterbildung pro Mitarbeiter	●	S. 58, 60, 64-65, 123	Daten für Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter und je Mitarbeiterkategorie sind derzeit nicht vollständig erhebbar. Eine Erfassung ist für 2018 vorgesehen.
LA11	Programme für lebenslanges Lernen	●	S. 60-61, 123	
LA12	Leistungsbeurteilung	●	S. 65, 123	
Vielfalt und Chancengleichheit				
LA13	Diversität der Mitarbeiter und Leitungsorgane	●	S. 56-57, 119	
LA14	Verhältnis der Bezahlung von männlichen und weiblichen Angestellten	●	S. 119	
LA15	Rückkehr und Austritt nach Mutterschutz oder Elternzeit	●	S. 59, 121	
Menschenrechte				
DMA HR	Managementansatz	●	S. 104	
Investitions- und Beschaffungspraktiken				
HR1	Menschenrechtsaspekte berührende Investitionsvereinbarungen	●	S. 133	
HR2	Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Zulieferer	●	S. 133	

Kernindikator Zusatzindikator ● voll erfüllt ● teilweise erfüllt

GRI	Beschreibung	Status	Verweis	Kommentar
HR3	Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechtsaspekten	●	S. 108, 132	Schulungen zu Menschenrechtsaspekten finden per E-Learning statt. Da aufgrund einer unternehmensinternen datenschutzrechtlichen Vereinbarung nicht ermittelt werden kann, wie viele Mitarbeiter das E-Learning- Programm konzernweit genutzt haben, kann keine genaue Stundenzahl berichtet werden.
Gleichbehandlung				
HR4	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	●	S. 56–57	
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen				
HR5	Einschränkung der Versammlungsfreiheit und ergriffene Maßnahmen	●	S. 133	
Kinderarbeit				
HR6	Risiko auf Kinderarbeit und ergriffene Maßnahmen	●	S. 133	
Zwangs- und Pflichtarbeit				
HR7	Risiko auf Zwangsarbeit und ergriffene Maßnahmen	●	S. 133	
Menschenrechte				
HR10	Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Organisationseinheiten	●	S. 131–132	
HR11	Beschwerden mit Bezug auf Menschenrechte	●	S. 132	
Gesellschaft				
DMA SO	Managementansatz	●	S. 92	
Gemeinwesen				
SO1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf das Gemeinwesen	●	S. 18–21, 92–101, 131	
Korruption				
SO2	Auf Korruptionsrisiken untersuchte Geschäftseinheiten	●	S. 107, 131	
SO3	Hinsichtlich Korruption geschulte Mitarbeiter	●	S. 108, 132	
SO4	Antikorruptionsmaßnahmen	●	S. 109, 132	
Politik				
SO5	Politische Positionen und Lobbying	●	S. 19, 21	
Wettbewerbswidriges Verhalten				
SO7	Klage aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens	●	S. 132	
Einhaltung der Gesetze				
SO8	Bußgelder und nicht-monetäre Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	●	S. 109, 132	
Produktverantwortung				
DMA PR	Managementansatz	●	S. 26–29	

Kernindikator Zusatzindikator ● voll erfüllt ◐ teilweise erfüllt

GRI	Beschreibung	Status	Verweis	Kommentar
Kundengesundheit und -sicherheit				
PR1	Gesundheitsauswirkungen entlang des Produktlebenszyklus		S. 118	Als Dienstleistungsunternehmen sind produktbezogene Angaben nicht relevant bzw. teils auch nicht anwendbar. Dennoch werden auf Basis von IMS, SMS bzw. Health & Safety Management System kontinuierlich die Dienstleistungsprozesse im Hinblick auf Sicherheits- und Gesundheitsauswirkungen auf Mitarbeiter und Kunden überwacht, gesteuert und verbessert.
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen				
PR3	Gesetzliche Informationspflichten für Produkte und Dienstleistungen		S. 31–34, 117	Als Dienstleistungsunternehmen sind produktbezogene Angaben nicht relevant bzw. teils auch nicht anwendbar. Dennoch werden Informationen zu den Dienstleistungen der DB bekanntgegeben: veröffentlicht im Internet, auf Anfrage beim Anbieter/Geschäftsfeld und jeweils bei Vertragsabschluss.
PR5	Kundenzufriedenheit		S. 28–29	
Werbung				
PR6	Programme zur Einhaltung von Gesetzen und freiwilligen Vereinbarungen in der Werbung		S. 117	
Einhaltung von Gesetzesvorschriften				
PR9	Geldbußen für Gesetzesverstöße bezüglich der Nutzung von Produkten und Dienstleistungen		S. 132	

GRI-Statement



Erklärung: Prüfung der Anwendungsebene durch die GRI

GRI bestätigt hiermit, dass **Deutsche Bahn AG** ihren Bericht „Nachhaltigkeitsbericht 2012“ den GRI Report Services vorgelegt hat, die zum Schluss gekommen sind, dass der Bericht die Anforderungen der Anwendungsebene A+ erfüllt.

GRI Anwendungsebenen drücken den Umfang aus, in dem der Inhalt der GRI G3 in der eingereichten Nachhaltigkeitsberichterstattung umgesetzt wurde. Die Prüfung bestätigt, dass die geforderte Auswahl und Anzahl der Angaben für diese Anwendungsebene in der Berichterstattung enthalten ist. Die Prüfung bestätigt außerdem, dass der GRI-Content Index eine gültige Darstellung der vorgeschriebenen Offenlegungen gemäss den GRI G3 Richtlinien aufzeigt. Für die Methode siehe www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf

Anwendungsebenen geben keine Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Berichterstatters oder der Qualität der im Bericht enthaltenen Informationen wieder.

Amsterdam, 10. Juli 2013

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Nelmara Arbex".

Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative



Das "+" wurde dieser Anwendungsebene hinzugefügt, weil Deutsche Bahn AG für Teile des Berichts/ den Bericht eine externe Bestätigung eingeholt hat. GRI akzeptiert dabei die Beurteilung des Berichterstatters selbst bezüglich der Auswahl seines Assurance-Anbieters und des Umfangs des Untersuchungsgegenstandes der externen Bestätigung.

Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine netzwerkbasierte Organisation, die den Weg für die Entwicklung des weltweit meist verwendeten Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitet hat und sich zu seiner kontinuierlichen Verbesserung und weltweiten Anwendung einsetzt. Die GRI-Leitfaden legen die Prinzipien und Indikatoren fest, die Organisationen zur Messung und Berichterstattung ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen verwenden können. www.globalreporting.org

Disclaimer: Wo die entsprechende Nachhaltigkeitsberichterstattung externe Links enthält, einschliesslich audio-visuellen Materials, betrifft dieses Statement nur das bei GRI eingereichte Material zum Zeitpunkt der Prüfung am 13. Juni 2013. GRI schliesst explizit die Anwendung dieses Statements in Bezug auf jegliche spätere Änderungen dieses Materials aus.

Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung

An die Deutsche Bahn AG, Berlin

Wir haben auftragsgemäß eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit hinsichtlich ausgewählter Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Deutschen Bahn AG, Berlin, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr 2012 durchgeführt.¹ Die von der Gesellschaft ausgewählten und durch uns beurteilten Nachhaltigkeitsinformationen wurden im Nachhaltigkeitsbericht mit einem Symbol (✓) gekennzeichnet.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Der Vorstand der Gesellschaft ist verantwortlich für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den in den Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3.0 (Seite 7 bis 17) der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Kriterien:

- | | |
|------------------------------|------------------------|
| ■ Wesentlichkeit, | ■ Klarheit, |
| ■ Einbezug von Stakeholdern, | ■ Genauigkeit, |
| ■ Nachhaltigkeitskontext, | ■ Aktualität, |
| ■ Vollständigkeit, | ■ Vergleichbarkeit und |
| ■ Ausgewogenheit, | ■ Zuverlässigkeit. |

Diese Verantwortung umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen plausibel sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen und Prozessen, soweit sie für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts von Bedeutung sind.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeit eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die mit einem Häkchen (✓) gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2012 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3.0 (Seite 7 bis 17) der GRI erstellt worden sind. Nicht Gegenstand unseres Auftrags waren die materielle Prüfung produktbezogener oder dienstleistungsbezogener Angaben (z.B. CO₂-freie

Angebote) im Nachhaltigkeitsbericht sowie Verweise auf externe Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

Darüber hinaus wurden wir beauftragt, auf Basis der Ergebnisse unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung auszusprechen.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 vorgenommen. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit (zum Beispiel einer Jahresabschlussprüfung gemäß § 317 HGB) weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern der für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts verantwortlichen Abteilungen über den Prozess zur Erstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung und über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem;
- Einsichtnahme in die Unterlagen zur Nachhaltigkeitsstrategie sowie Verschaffung eines Verständnisses der Nachhaltigkeitsorganisationsstruktur, des Stakeholderdialogs sowie des Entwicklungsprozesses für das Nachhaltigkeitsprogramm der Gesellschaft;
- Befragung von Mitarbeitern der Fachabteilungen, die einzelne Berichtskapitel (Teilprojekte) verantworten;
- Aufnahme der Verfahren und Einsichtnahme in die Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Analyse, Plausibilisierung und Aggregation der Nachhaltigkeitsdaten sowie deren stichprobenartige Überprüfung;

¹⁾ Unser Prüfungsauftrag erstreckt sich auf die deutsche Fassung des Nachhaltigkeitsberichts.

■ Durchführung von Vor-Ort-Besuchen im Rahmen der Untersuchung der Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation ausgewählter Angaben bei:

- DB Schenker AG – Geschäftsfeld DB Schenker Logistics (Essen, Deutschland),
- Schenker Deutschland AG (Dortmund, Deutschland),
- DB Netz AG (Frankfurt, Deutschland),
- DB Energie GmbH (Frankfurt, Deutschland),
- DB Fernverkehr AG (Frankfurt, Deutschland);

■ Analytische Beurteilung der Angaben innerhalb des Nachhaltigkeitsberichts;

■ Abgleich von ausgewählten Daten mit den entsprechenden Angaben im Geschäftsbericht 2012 der Gesellschaft;

■ Erlangung von weiteren Nachweisen für ausgewählte Angaben des Nachhaltigkeitsberichts durch Einsichtnahme in interne Dokumente, Verträge und Rechnungen/Berichte von externen Dienstleistern.

Urteil

Auf der Grundlage unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die mit einem Häkchen (☑) gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2012 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Kriterien der Sustainability Reporting

Guidelines Vol. 3.0 (Seite 7 bis 17) der GRI erstellt worden sind.

Ergänzende Hinweise – Empfehlungen

Ohne das oben dargestellte Urteil einzuschränken, sprechen wir folgende Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Gesellschaft aus:

■ Weitere Formalisierung des internen Kontrollsystems für Nachhaltigkeitsinformationen im Hinblick auf die geplante Umsetzung einer integrierten Berichterstattung ab dem Berichtsjahr 2014;

■ Weiterentwicklung der IT-Systeme zur Nachhaltigkeitsberichterstattung und der entsprechenden Prozessdokumentation;

■ Ausweitung und Harmonisierung der Berichtssysteme zur Nachhaltigkeitsberichterstattung unter Einbezug der ausländischen Gesellschaften, um alle wesentlichen Nachhaltigkeitsinformationen weltweit berichten zu können.

Berlin, den 12. Juli 2013

PricewaterhouseCoopers
Aktiengesellschaft
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Werner

ppa. Aissata Touré
Wirtschaftsprüferin

Glossar

Buskilometer (Buskm)

Ein Buskilometer entspricht der Fahrt eines Busses über eine Entfernung von einem Kilometer.

Compliance

Übereinstimmung aller geschäftlichen Aktivitäten mit den hierfür maßgeblichen Gesetzen und unternehmensinternen Regelungen. Dazu zählen neben den jeweiligen nationalen Gesetzen die Vorgaben der EU sowie Antikorruptionsgesetze mit internationaler Ausstrahlungskraft.

Capital Employed

Umfasst das Sachanlagevermögen (einschließlich immaterieller Vermögensgegenstände) sowie das Nettoumlaufvermögen.

Corporate Governance

Gesamtheit der Regeln, Vorschriften, Werte und Grundsätze, die für ein Unternehmen gelten und die bestimmen, wie es geführt und überwacht wird.

Dezibel dB (A)

Angabe zur Lautstärke. Höhe der Lautstärke wird dabei im Verhältnis zur Lautstärke an der Hörgrenze angegeben. A bedeutet Adjusted und bezeichnet einen Filter, der das frequenzabhängige, menschliche Hörempfinden berücksichtigt.

Earnings before Interest and Taxes (EBIT)

Operatives Ergebnis vor Zinsen und Steuern.

Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG)

Gesetz zur systematischen Förderung von regenerativ erzeugtem Strom. Die Regelungen sehen vor, dass Betreiber von Anlagen zur regenerativen Stromerzeugung einen festen Vergütungssatz erhalten. Die Höhe der Einspeisevergütung richtet sich nach der Art der Stromerzeugung, nach Standort und nach der Größe der Anlagen.

Europäischer Emissionshandel

Marktwirtschaftliches Klimaschutzinstrument der EU, mit dem die CO₂-Emissionen der teilnehmenden Energiewirtschaft und energieintensiven Industrie zu den gesamtwirtschaftlich geringsten Kosten reduziert werden sollen. Eine Obergrenze legt fest, wie viele Treibhausgasemissionen pro Handelsperiode von den emissionshandelspflichtigen Anlagen ausgestoßen werden dürfen. Wird diese überschritten, können die Anlagen zusätzliche Emissionsberechtigungen kaufen.

Global Reporting Initiative (GRI)

Stiftung, welche Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten entwickelt. Diese enthalten Prinzipien und Indikatoren, an denen sich die Großzahl nationaler und internationaler Unternehmen in ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung orientieren.

Intermodaler Verkehr

Mehrgliedrige Mobilitäts- oder Logistikkette, bei der mindestens zwei verschiedene Verkehrsträger eingesetzt werden, z. B. im Güterverkehr Lkw und Bahn oder im Personenverkehr Fahrrad und Bahn.

Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization ILO)

Sonderorganisation der Vereinten Nationen (UN) zur Förderung sozialer Gerechtigkeit sowie international anerkannter Menschen- und Arbeitsrechte.

Interoperabilität (Mehrsystemfähigkeit)

Fähigkeit von Schienenfahrzeugen, sich an unterschiedliche technische Standards (z. B. Spurweiten oder Stromsysteme) anzupassen und so möglichst durchgängig zwischen verschiedenen Schienennetzen einzelner Staaten verkehren zu können.

Norm ISO 14001

Festlegung weltweit anerkannter Anforderungen an ein Umweltmanagementsystem. Hierzu soll ein Unternehmen eine betriebliche Umweltpolitik, Umweltziele und ein Umweltprogramm festlegen sowie ein entsprechendes Managementsystem aufbauen, das bei der Zielerreichung hilft.

Ökobilanz

Umweltauswirkungen eines Produktes in verschiedenen Lebensstadien (z. B. Herstellung, Transport, Entsorgung).

Personenkilometer (Pkm)

Maßgröße für die Verkehrsleistung im Personenverkehr: Ein Personenkilometer entspricht der Fahrt einer Person über eine Entfernung von einem Kilometer.

Return on Capital Employed (ROCE)

Kennziffer zur wertorientierten Steuerung. Entspricht der Rendite auf das betrieblich eingesetzte Vermögen (Capital Employed). Verhältniszahl in Prozent, definiert als (bereinigtes) EBIT im Verhältnis zum Capital Employed.

Schienenbonus

Korrekturfaktor bei der Beurteilung von Schienenverkehrslärm. Beurteilungspegel wird um 5 dB (A) geringer angesetzt als beim Straßenverkehr.

Scope (Scope 1, Scope 2, Scope 3)

Das Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) unterteilt die direkten und indirekten Emissionen in drei Kategorien:

Scope 1 beinhaltet alle direkten Emissionen, z. B. bei der Kraftstoffverbrennung in eigenen Fahrzeugen und Anlagen.

Scope 2 beinhaltet alle indirekten Emissionen, z. B. durch den Verbrauch von eingekauftem Strom und eingekaufter Wärme.

Scope 3 beinhaltet alle anderen indirekten Emissionen, z. B. die Emissionen, die bei Subdienstleistern entstehen.

Tank to Wheel (TTW)

Kenngröße für die Betrachtung des Energieverbrauchs und der Emissionen, die direkt bei den Fahrzeugen anfallen.

Tonnenkilometer (tkm)

Maßgröße für die Verkehrsleistung im Güterverkehr: Ein Tonnenkilometer entspricht dem Transport einer Tonne über eine Entfernung von einem Kilometer.

Trassenkilometer (Trkm)

Maßgröße für die von Eisenbahnverkehrsunternehmen auf dem Schienennetz zurückgelegte Strecke (Betriebsleistung).

Twenty-foot Equivalent Unit (TEU)

Standardisierte Containereinheit mit 20 Fuß Länge (1 Fuß = 30 cm).

UN Global Compact

Strategische Initiative der Vereinten Nationen (UN) für Unternehmen. Diese verpflichten sich, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten.

Vollzeitpersonen (VZP)

Kenngröße im Personalmanagement für vergleichbare Mitarbeiterzahlen. Natürliche Personen werden in Vollzeitpersonen umgerechnet, indem teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter entsprechend ihrem Anteil an der regulären Jahresarbeitszeit berücksichtigt werden.

Well to Wheel (WTW)

Kenngröße für die ganzheitliche Betrachtung des Energieverbrauchs und der Emissionen von Fahrzeugen, das heißt von der Erzeugung der Kraftstoffe („Well“) bis zur Umwandlung in kinetische Energie im Fahrzeug („Wheel“).

Kontakt

Kontaktinformationen

Deutsche Bahn AG
Nachhaltigkeitsmanagement und Zukunftsforschung
Potsdamer Platz 2
10785 Berlin
✉ nachhaltigkeitsmanagement@deutschebahn.com

Deutsche Bahn AG
Konzernkommunikation
Potsdamer Platz 2
10785 Berlin
✉ presse@deutschebahn.com

Dieser Nachhaltigkeitsbericht sowie weitere Informationen zur Nachhaltigkeit im DB-Konzern sind auch im Internet abrufbar unter www.deutschebahn.com/nachhaltigkeit

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde im September 2013 veröffentlicht und erscheint auch in englischer Sprache.

Hinweis

Um die Lesbarkeit zu erleichtern, wird in diesem Bericht überwiegend die männliche Form bei Personenbezeichnungen verwendet. Gemeint sind grundsätzlich Frauen und Männer.

Zukunftsbezogene Aussagen

Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält Aussagen und Prognosen, die sich auf die zukünftige Entwicklung des DB-Konzerns, seiner Geschäftsfelder und einzelner Gesellschaften beziehen. Diese Prognosen stellen Einschätzungen dar, die auf Basis aller der DB zum jetzigen Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Informationen getroffen wurden. Sollten die den Prognosen zugrunde liegenden Annahmen nicht eintreffen oder Risiken eintreten, können die tatsächlichen Entwicklungen und Ergebnisse von den derzeitigen Erwartungen abweichen. Der DB-Konzern übernimmt keine Verpflichtung, die hierin enthaltenen Aussagen zu aktualisieren.

Impressum

Titelbild

Berlin Hauptbahnhof: Die Figuren symbolisieren die drei Dimensionen der Strategie DB2020 – profitabler Marktführer, Top-Arbeitgeber und Umwelt-Vorreiter.

Bildnachweis

Bartłomiej Banaszak (S. 41, 49 oben u. unten). Christian Bedeschinski (S. 44). Mike Beims (S. 98). Ralf Braum (S. 27 oben). Jürgen Brefort (S. 26, 28, 69, 94). Martin Busbach (S. 46). Pablo Castagnola (S. 83, 101 oben, 106). George Clerk (S. 14 Grafik). ClipDealer #70420 (S. 14 Grafik). Mark Darchinger (S. 04/05, 06/07). DB Arriva (S. 48). Volker Emersleben (S. 62 oben). ENERTRAG/Tom Baerwald (S. 75). Tina Henze (S. 34). Tobias Heyer (S. 38). Matthäus Holleschovsky (S. 88). Günter Jazbec (S. 10 Grafik). Martin Jehnichen (S. 87 oben). JET-FOTO Kranert (S. 17, 18, 21, 23, 76, 77 oben, 81, 93, 99, 100, 110). Jo Kirchherr (S. 14 Grafik). Frank Kniestedt (S. 30, 89). Louise Kontala (S. 66 links) Paul Langrock (S. 73, 77 unten). Max Lautenschläger (S. 8, 10, 35, 36/37, 47, 57, 58, 59, 61, 86, 90/91). Robert Lehmann (S. 78). Arne Lesmann (S. 13, 52, 54, 60). Matthias Lüdecke (S. 06/07). Methodik Media Management International GmbH (S. 68). Uwe Miehle (S. 10 Grafik, 80). Christoph Müller (S. 87 unten). Heiner Müller-Elsner (S. 55). Michael Neuhaus (Titelbild, S. 12, 24/25, 27 unten, 36/37, 50/51, 70/71, 82, 102/103). Nik Partou (S. 49 oben). Peepo (S. 114/115). Thomas Plassmann (S. 56 unten). Darius Ramazani (S. 111). Philipp von Recklinghausen (S. 56 oben). Hartmut Reiche (S. 101 unten). Petra Schwaiger (S. 43). Thomas Schwörer (S. 22). Axel Stephan (S. 64). Johannes Vogt (S. 33, 95). Michael Wartmann (S. 62 unten). Claus Weber (S. 14 Grafik, 79). Maurice Weiss (S. 10 Grafik). Margit Wild (S. 14 Grafik).

Unterstützung bei Redaktion, Gestaltung und Produktion

Scholz & Friends Group GmbH

Druck

ColorDruck Leimen



Die DB hat ihre spezifischen
CO₂-Emissionen zwischen 2006
und 2012 um

12,3%

reduziert

131,3 Mio.

Reisende haben 2012 das Angebot von
DB Bahn Fernverkehr genutzt

11.000

neue Mitarbeiter hat der
DB-Konzern 2012 eingestellt

1.200 km

Bahntrassen wurden bis 2012 im Rahmen des
Lärmsanierungsprogramms lärmsaniert

39 Mrd.

Euro Umsatz hat der DB-Konzern
2012 erwirtschaftet

4,9 Mio. Kunden
besitzen eine BahnCard

1,1 Mio.

Tonnen Luftfracht werden jährlich von
DB Schenker Logistics befördert

400.000

Mal pro Tag halten Züge an Bahnsteigen der DB

1,4 Mrd.

Reisende hat
DB Arriva 2012 befördert

Deutsche Bahn AG
Potsdamer Platz 2
10785 Berlin

www.deutschebahn.com

