



Foto: Volker Emersleben

Allgemeine und personelle Lage DB Konzern

Monatsgespräch des Besonderen Hauptpersonalrats

Deutsche Bahn AG | Claudia de Andrés-Gayón | HC | Berlin | 20.09.2017

Überblick Bereich HC

Claudia de Andrés-Gayón
Personalsteuerung,
Konzernarbeitsmarkt und
Konzernpersonalservices (HC)

**Analysen und Berichtswesen,
Personalsteuerung
(HCB)**

**DB Personalservice
(HS.P)**

**DB JobService
(HS.J)**

Agenda

Allgemeine und wirtschaftliche Lage DB Konzern

Transformation

Personelle Lage DB-Konzern

Personalstrategie

Ausblick 2017: Ab Dezember ist der ICE4 unsere neue Kraft für mehr Mobilität in Deutschland

Der ICE 4 ...

- ... ist die größte Fahrzeuginvestition in der Geschichte der Deutschen Bahn
- ... ist die konsequente Umsetzung der Kundenanforderungen an einen Fernverkehrszug
 - ... ist mit 23% weniger Energieverbrauch pro Sitzplatz der umweltfreundlichste ICE aller Zeiten
- ... beweist mit langem Probetrieb das neue Qualitätsdenken der DB
- ... ist mit 830 Sitzplätzen die Antwort auf steigende Mobilitätsbedürfnisse
 - ... ist mit Hublifts und weiteren Fahrgasthilfen deutlich attraktiver für mobilitätseingeschränkte Reisende

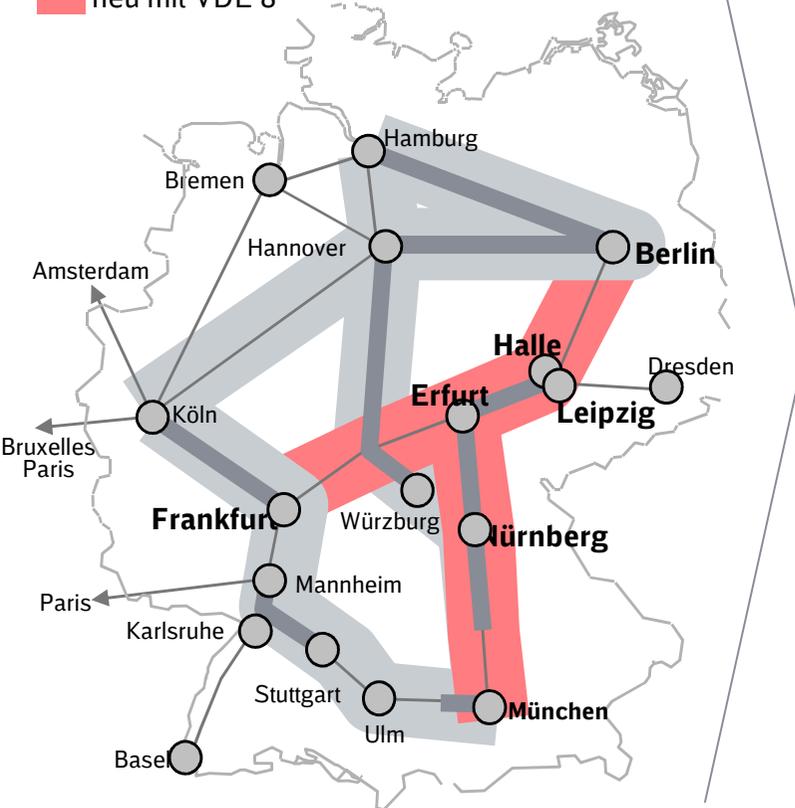


Ausblick 2017: Ab Dezember wird es deutliche Fahrzeitverkürzungen auf der Achse Berlin-München geben

Nutzen des Projektes VDE 8 Nürnberg-Erfurt-Halle/Leipzig

Veränderung HGV-Netz durch VDE Nr. 8

- HGV-Netz heute
- neu mit VDE 8



Maßnahmen



22 Tunnel



29 Brücken



107 km Strecke

Fahrzeitverbesserungen mit IBN VDE 8.1¹⁾

Von	Nach	Heute	Zukünftig	Ersparnis
München	→ Berlin	Ca. 6:00 h	Ca. 3:55 h ²⁾	- 2:05 h
Leipzig	→ München	Ca. 4:30 h	Ca. 3:15 h	- 1:15 h
Halle	→ München	Ca. 4:50 h	Ca. 2:45 h	- 2:05 h
Erfurt	→ München	Ca. 4:30 h	Ca. 2:30 h	- 2:00 h
Dresden	→ München	Ca. 6:20 h	Ca. 4:45 h	- 1:35 h
Nürnberg	→ Berlin	Ca. 4:45 h	Ca. 2:50 h ²⁾	- 1:55 h
Nürnberg	→ Erfurt	Ca. 3:10 h	Ca. 1:20 h	- 1:50 h

1) gemäß Fahrplankonzept 2018
2) mit ICE Sprinter

Allgemeine und wirtschaftliche Lage DB Konzern

Transformation

Personelle Lage DB-Konzern

Personalstrategie

Nach ersten Erfolgen in 2016 widmet sich Zukunft Bahn 2017 einem weiter verbesserten Leistungsversprechen

Zukunft
▶▶▶ **Bahn**



**Pünktlichkeit /
Baustellen**

- **Pünktlichkeitsrückgang** in allen Geschäftsfeldern – Ziele für 2017 nur noch mit erheblichen Anstrengungen zu erreichen
- Einrichtung eines **Lagezentrums Bau** in der DB Netz Zentrale für eine **verbesserte Planung** aller Baustellen



**Qualität
Stationen**

- Test mit dem **Vertrieb online vorbestellter Essens-Pakete**, die am Berliner Hauptbahnhof ohne Wartezeit abgeholt werden können
- Pilotstudien zur **Fernüberwachung von Bahnhofsuhren** mit LoRaWAN (Long Range Wide Area Network)



**Zukunft Bahn
Aktionswerkstätte**

- Rund **1.100 Teilnehmer insgesamt** für die **fünf regionalen Aktionswerkstätten** angemeldet
- Zum Auftakt in Osnabrück am 11. Mai, in Fellbach am 19. Mai und in Hanau am 8. September bisher durchweg **positive Resonanz der Teilnehmer**
- Die letzten beiden Aktionswerkstätten finden am 13. November in Mühlheim und am **20. November in Leipzig** statt

Um profitabler Qualitätsführer zu werden, muss es uns gelingen, in den drei Handlungsfeldern mehr Schlagkraft zu entwickeln



Sprung von Basis-Qualitätsverbesserungen zu **operativer Exzellenz** schaffen

Von Einzelaktivitäten zu einem **kraftvollen digitalen Marktantritt**

Lust auf **Top-Leistung** machen und **Transformation** im Unternehmen bewirken

Eine leistungsfähige Organisation ist Motor für zufriedene Kunden - dafür müssen wir in 5 Zielkulturdimensionen besser werden



1 Für Kunden kämpfen
Qualität für die Kunden steht für uns an erster Stelle.

2 Nur zusammen erfolgreich
Wir teilen unser Wissen und lösen Probleme gemeinsam

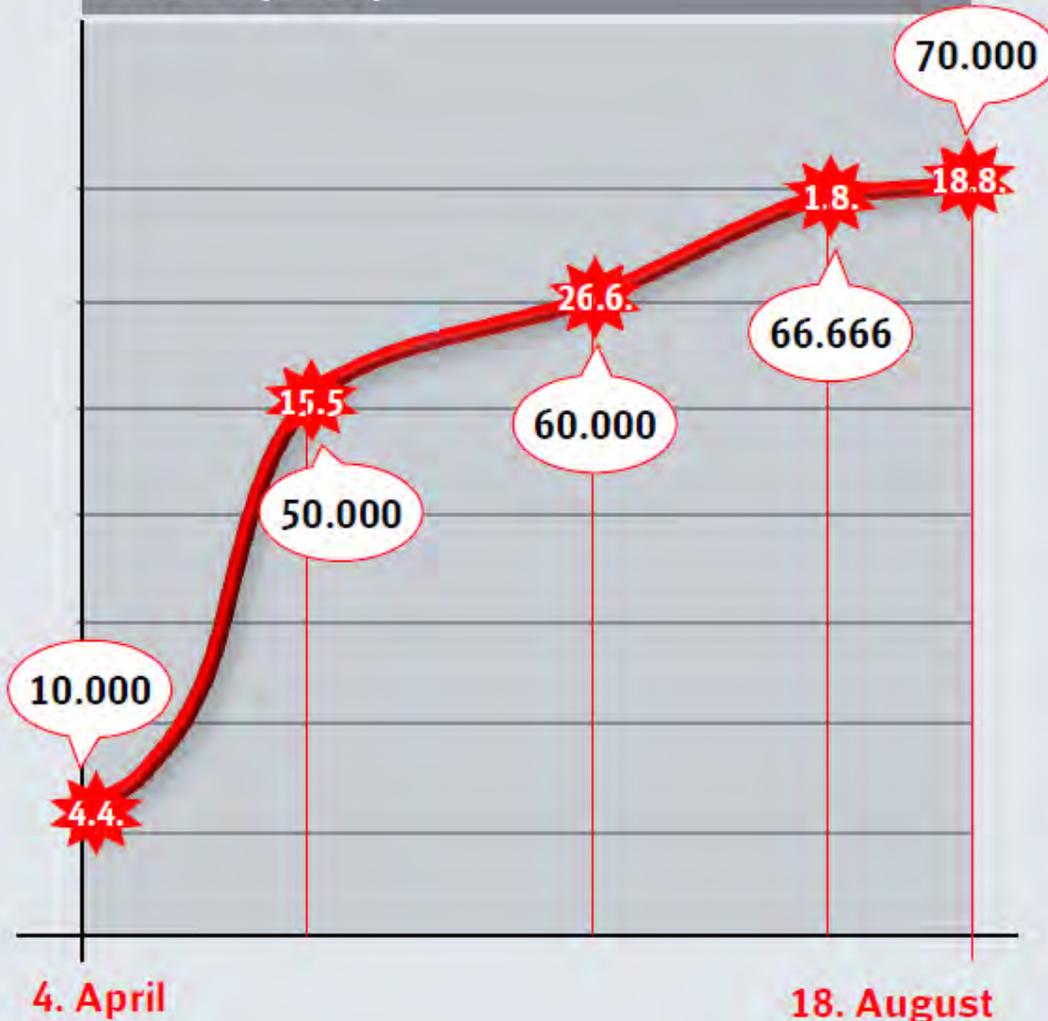
3 Führung ist gefordert
Wir führen zielgerichtet und lösungsorientiert. Top-Führungskräfte brauchen bereichsübergreifende Erfahrung.

4 Verantwortung persönlich nehmen
Wir übernehmen persönlich Verantwortung – ohne Wenn-und-Aber. Jeder leistet seinen Beitrag zum Gesamterfolg.

5 Leistung entscheidet
Wir fordern persönliche Leistung, führen offene Leistungsdialoge und differenzieren konsequent – bei Vergütung und Karriereentwicklung.

Die konzernweite Kommunikation und Vernetzung profitiert von dem stabilen Wachstum von DB Planet

Nutzer (2017)



Nutzungsverhalten

70.000	Angemeldete Nutzer
40.000	Nutzer pro Tag
400.000	Seitenaufrufe pro Tag
7 - 8 min	Verweildauer pro Tag
8 - 16 Uhr	Hauptnutzungszeit (Mo. bis Fr.)

Firma	Strategie (Software)	Zeitraum	Nutzer
Telekom	Desktop first (Jive)	5 Jahre	110.000
Bosch	Desktop first (Connections)	4 Jahre	120.000
Siemens	Desktop first (Socialcast)	5 Jahre	60.000
Lufthansa	Desktop first (Connections)	7 Jahre	70.000
Metro	Mobile first (Coyo)	2 Jahre	80.000

Wirtschaftliche Lage DB-Konzern

Transformation

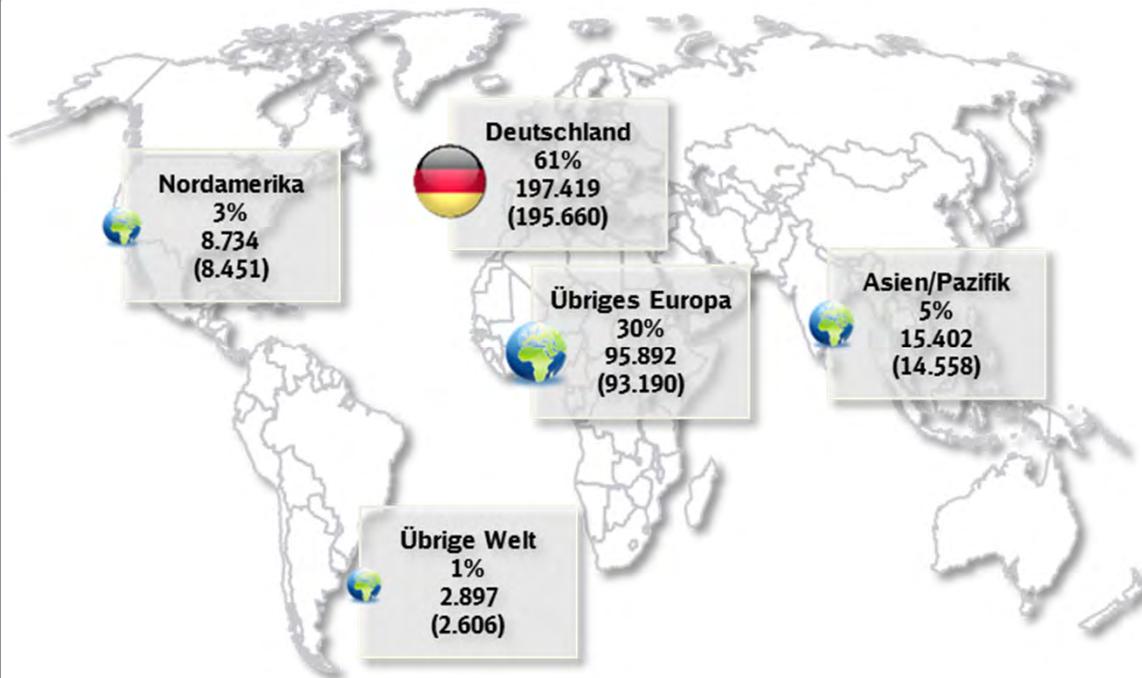
Personelle Lage DB-Konzern

Personalstrategie

Personalbestand Inland / Ausland Deutsche Bahn AG per Juli 2017 (zum Vergleich Juli 2016)

Weltweit 320.344 Mitarbeiter

(314.465 Mitarbeiter Juli 2016)



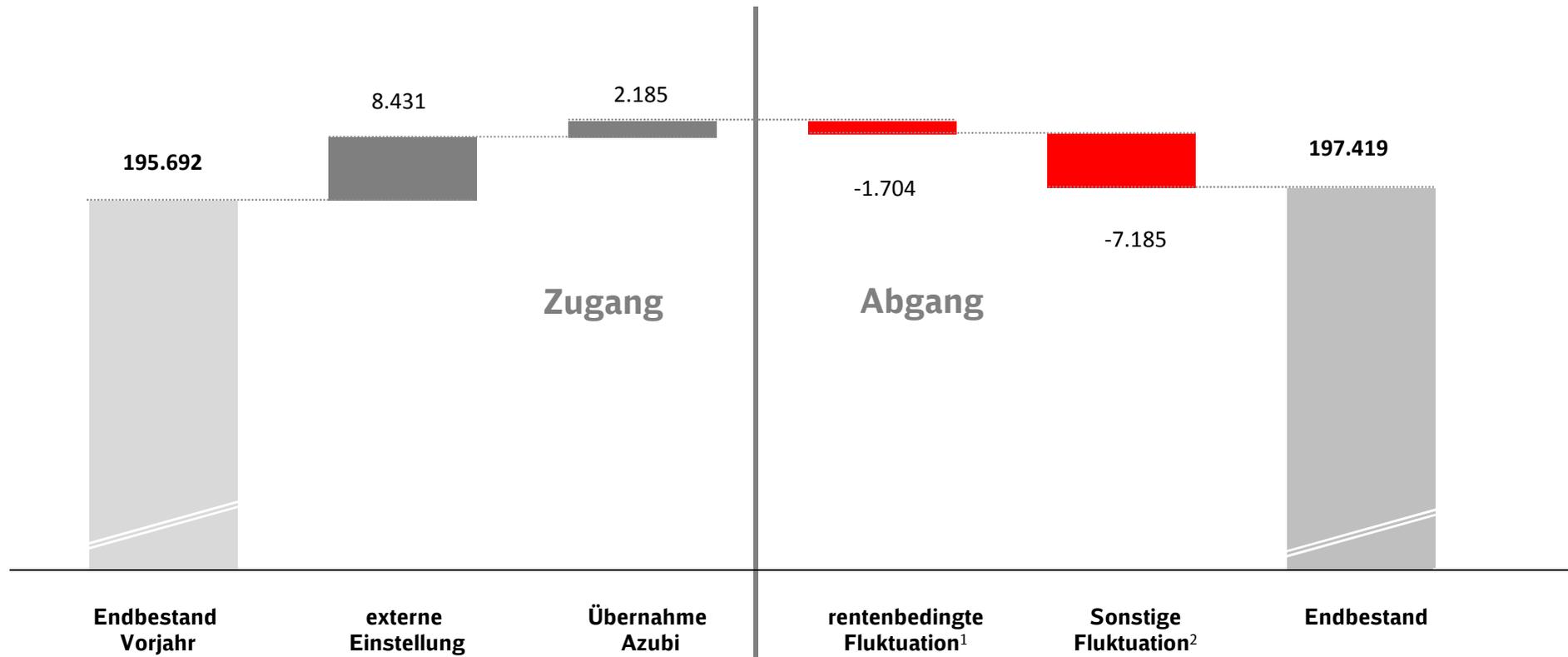
() ≙ Vorjahresmonat

Mitarbeiter je Geschäftsfeld

Anzahl Mitarbeiter in nP			
	Inland	Ausland	gesamt
DB Konzern	197.419	122.925	320.344
DB Fernverkehr	17.264	170	17.434
DB Regio	37.575	-	37.575
DB Cargo	19.107	10.074	29.181
DB Netze Fahrweg	46.080	-	46.080
DB Netze Personenbahnhöfe	5.721	-	5.721
DB Netze Energie	1.783	-	1.783
DB Schenker	15.975	56.253	72.228
DB Arriva	-	56.319	56.319
Beteiligungen und Sonstige	53.914	109	54.023
dv. Global Operational Services	40.083	94	40.177

Auf bundesweitem Arbeitsmarkt wurden per Juli 2017 rund 8.400 neue Mitarbeiter gewonnen

Entwicklung Personalbestand 2017 DB-Konzern in Deutschland per Juli 2017 (natürliche Personen)



1 Enthält altersbedingte Rentenabgänge und Abgänge in die Freistellungsphase der Altersteilzeit

2 Enthält externe und interne Fluktuation

Per Juli 2017 sind rund 320.300 Mitarbeiter im DB-Konzern beschäftigt

Personalkennzahlen DB-Konzern

Personalkennzahlen DB Konzern	31.07.2016	Δ Vorjahr	31.07.2017
Mitarbeiter (natürliche Personen)	314.465	+5.879	320.344
Mitarbeiter im Ausland (natürliche Personen)	118.805	+4.120	122.925
Fluktuation in Deutschland ^{1,2}	5,2% (1,7% ³)	-0,2% (+0,2% ³)	5% (1,9% ³)
Mehrleistung ¹	6,3 Mio. Std.	+0,1 Mio. Std.	6,5 Mio. Std.
Urlaubsrückstand ¹	2,4 Mio. Std.	-0,5 Mio. Std.	2 Mio. Std.
Teilzeitquote	9,1%	+0,7%	9,8%
Anzahl Langzeitkonten ¹	15.250	+4.331	19.581
Guthaben Langzeitkonten ¹	5,0 Mio. Std./ 113,5 Mio. EUR	+1,0Mio. Std./+27,8Mio. EUR	6 Mio. Std./ 141,3 Mio. EUR
Anteil Frauen weltweit ⁴	23,6%	+0,0%	23,6%
Anteil Frauen in Deutschland	22,9%	+0,0%	22,9%
Gesundheitsstand	93,5%	-0,1%	93,4%
Anteil Schwerbehinderter in Deutschland	6,2%	-0,1%	6,2%
Altersdurchschnitt in Deutschland	45,7	-0,0	45,7

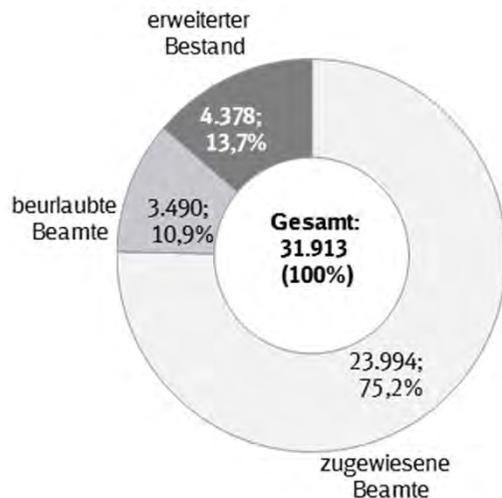
1 Deutschland ohne DB Schenker | 2 Externe Fluktuation für unbefristete Stammmitarbeiter im 12 Monatszeitraum | 3 Ausscheiden aus dem Berufsleben (rentenbedingte Fluktuation inkl. Abgänge in die Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie vorzeitige Berufs- und Dienstunfähigkeit, Tod) | 4 für Auslandsgesellschaften: Anteil zum Vorjahresende angesetzt

Beamtenstruktur im Überblick per Juli 2017

Beamte nach Laufbahn

	Beurlaubte Beamte	Zugewiesene Beamte
Gesamt	3.490	23.994
Einfacher Dienst	7	78
Mittlerer Dienst	1.667	21.482
Gehobener Dienst	1.754	2.411
Höherer Dienst	62	23

Beamte Inland nach Laufbahn

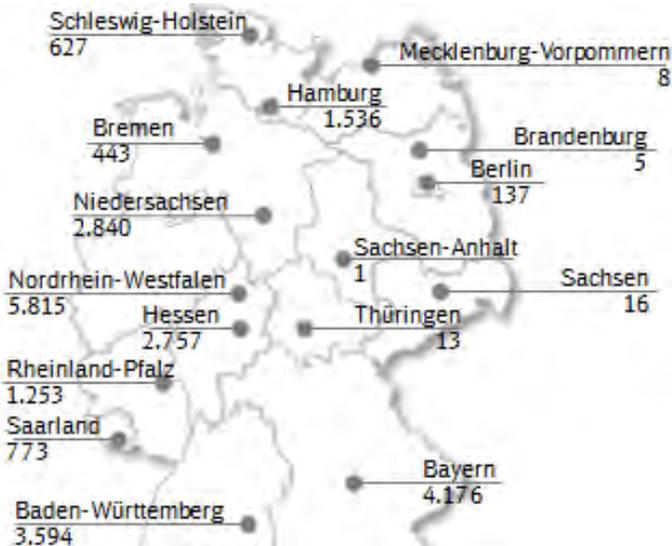


nachrichtlich
inkl. Non-DB: 51

Quoten Beamte Inland

	Beurlaubte Beamte	Zugewiesene Beamte
Frauen	14,6%	12,6%
Teilzeit-Mitarbeiter	4,0%	7,3%
Führungskräfte	15,7%	0,0%
Schwerbehinderte	6,2%	7,9%

Beamte Inland nach Bundesländern

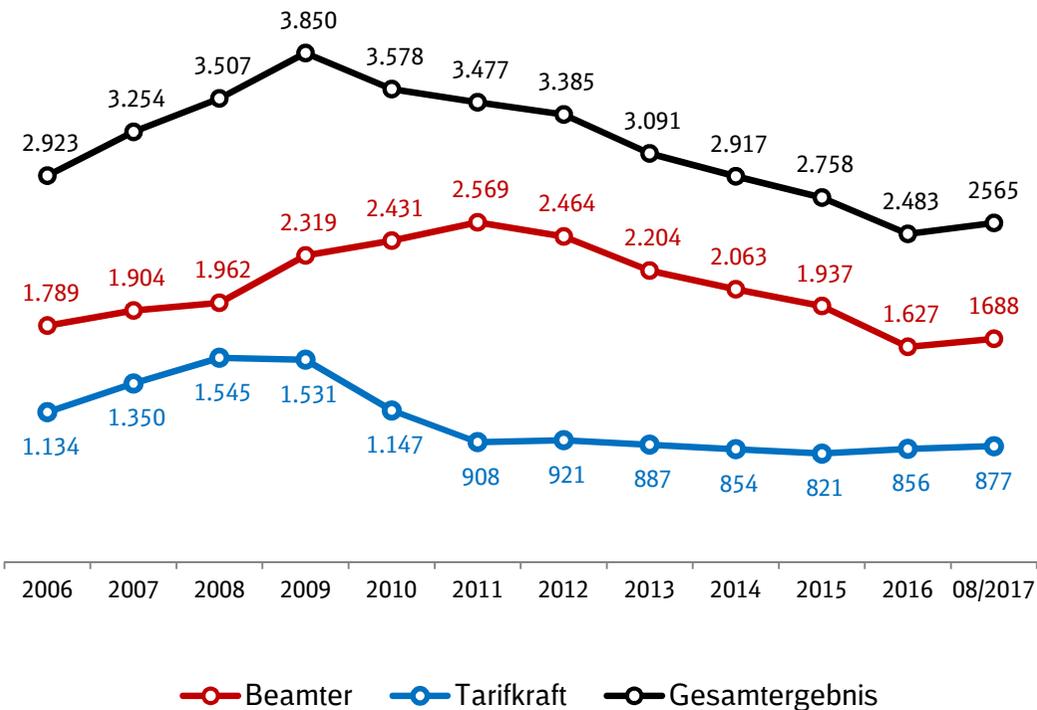


Zugewiesene Beamte nach Hauptberufsgruppen

	Streckenlokführer 4.325
	Service im Zug 608
	Rangierdienst/ Zugbereitstellung 614
	Schienenfahrzeuginstandhaltung 156
	Fahrweginstandhaltung 1.390
	Fahrdienstleiter 3.779
	Service im Bahnhof 1.755
	Reinigung 20
	Gebäude- und Anlageninstandhaltung 209
	Steuerung/ Disposition 1.344

Wie in den Vorjahren konnte der aktive Bestand DB JobService in 2016 weiter gesenkt werden – leichter Anstieg im 1. HJ 2017

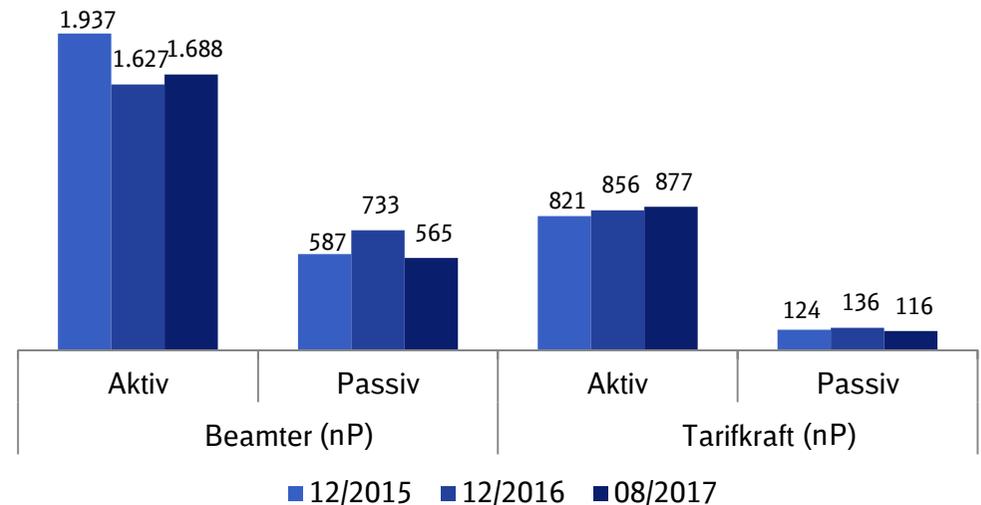
Entwicklung Bestand 2006 – 08/2017 in nP, aktiv



***Hinweis:** Seit 2016 werden Beamte, die sich in Abordnung bei Behörden befinden, im passiven Personalbestand von DB JobService abgebildet. Hieraus ergibt sich eine entsprechende Verringerung des aktiven und eine Erhöhung des passiven Bestands. Zum 31.08.2017 waren 183 Beamte abgeordnet (vgl. 12/2016: 261, 12/2015: 190).

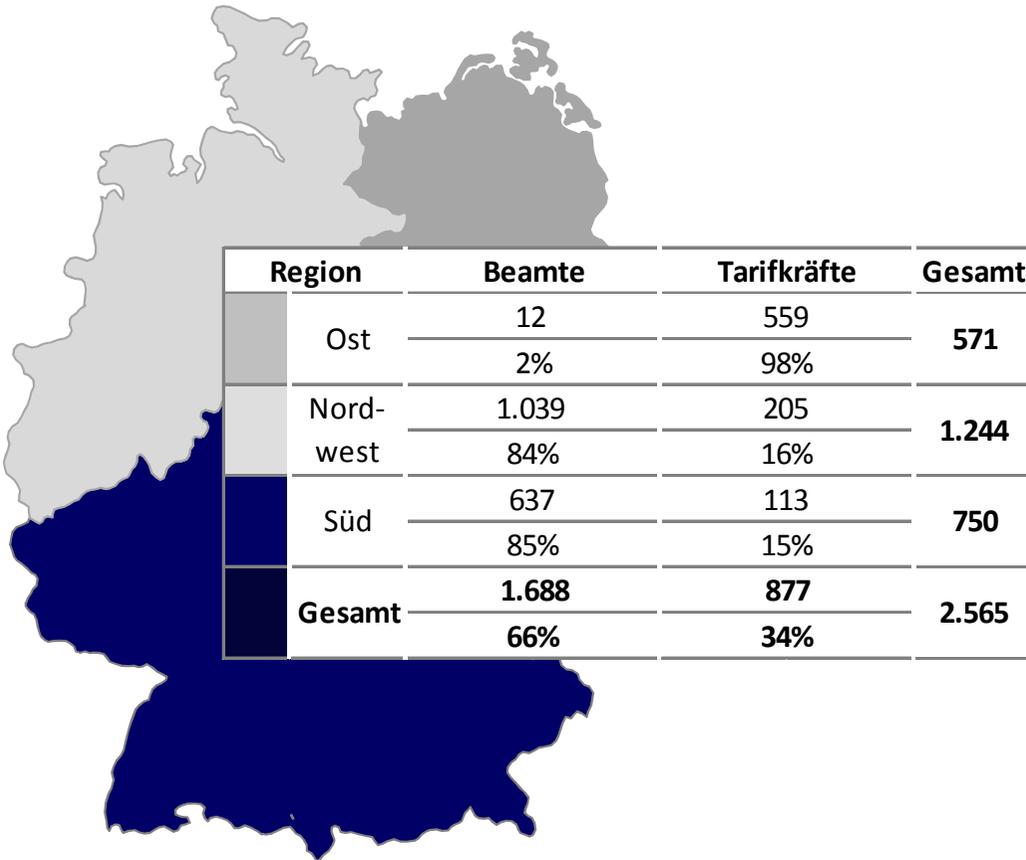
Kommentar

- 2016 konnte der Mitarbeiterbestand aufgrund einer hohen Zahl an Abordnungen zum BAMF und der erstmaligen Passivsetzung von Abordnungen* verhalmismaig stark gesenkt werden.
- Die Rückkehr von aktuell rund 110 abgeordneten Beamten (verstärkt im 1. Halbjahr) hat in 2017 zunächst zu einem Bestandsanstieg geführt. Zum Jahresende wird jedoch auf eine Fortsetzung der Bestandssenkungen der Vorjahre hingearbeitet.

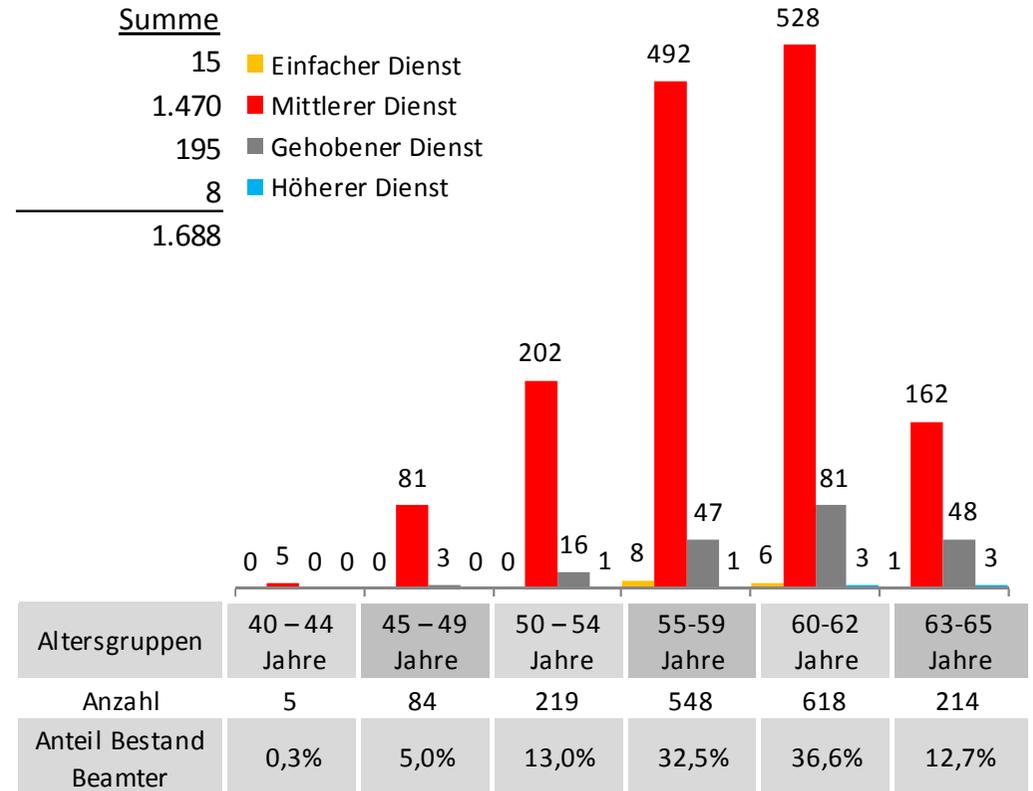


Der Großteil der Beamten im Bestand bei DB JobService gehört zum mittleren Dienst und ist über 55 Jahre alt

Regionale Struktur des Mitarbeiterbestandes (in nP, aktiv, 31.08.2017)



Altersstruktur der Beamten im Bestand nach Laufbahn (in nP, aktiv, 31.08.2017)



Wirtschaftliche Lage DB-Konzern

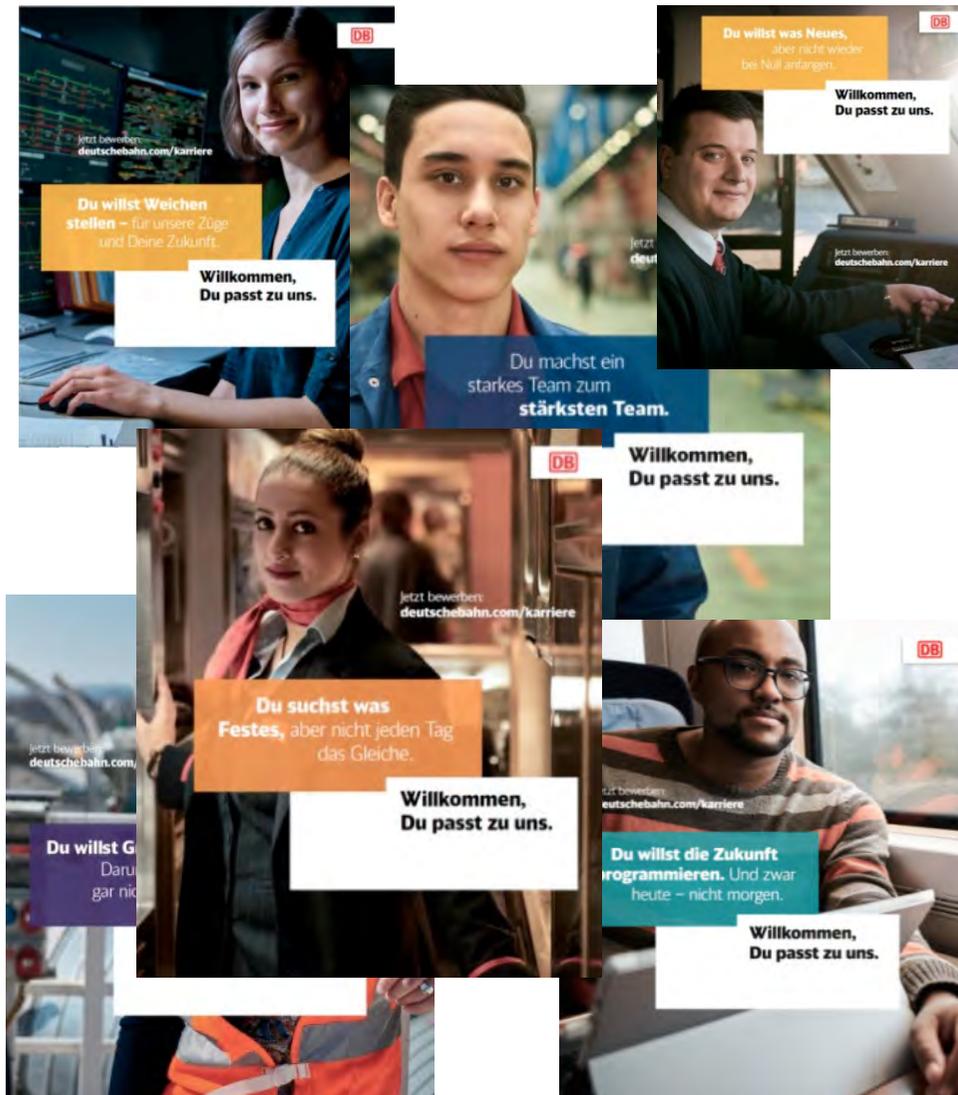
Transformation

Personelle Lage DB-Konzern

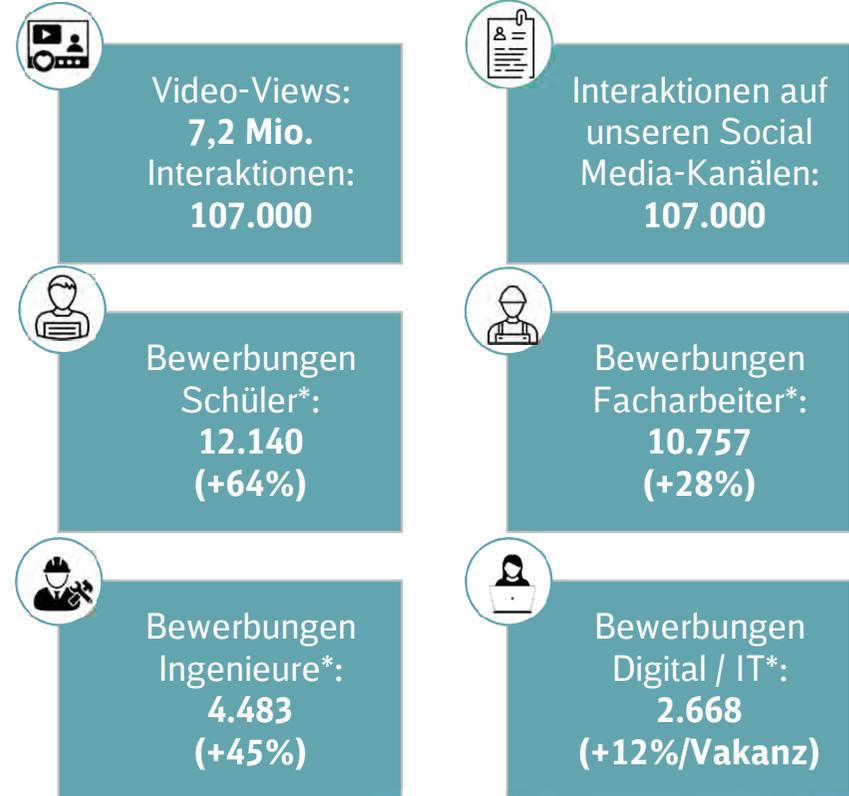
Personalstrategie

Seit April sind wir mit unserer neuen Arbeitgeberkampagne „Willkommen, Du passt zu uns.“ erfolgreich im Markt

Impressionen Arbeitgeberkampagne



Resonanz auf die Arbeitgeberkampagne



Die Deutsche Bahn macht sich in ihrer Employer-Branding-Kampagne auf die Suche nach 8000 neuen Mitarbeitern. Dabei präsentiert sich das Unternehmen und seine Mitarbeiter so ehrlich wie noch nie - **horizont.net** -

Deutsche Bahn Employer Branding – alles neu!
- **saatkorn.com** -

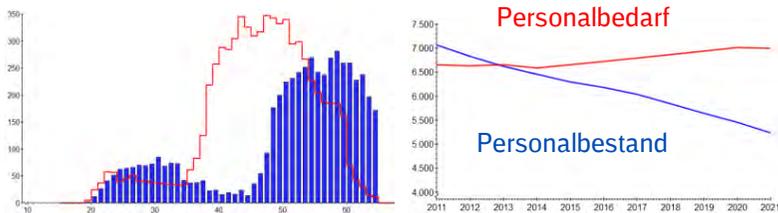
Überraschend: Es wird nichts beschönigt. „Zug fällt aus“, „WC unbenutzbar“ sind Negativ-Schlagzeilen, die die Kamera in den Werbespots streift. Die Bahn-Botschaft in eigener Sache: gut, aber noch längst nicht perfekt. - **bild.de** -

Bereits heute bildet die Strategische Personalplanung (SPP) die Basis für eine vorausschauende langfristige Personalplanung

Strategische Personalplanung

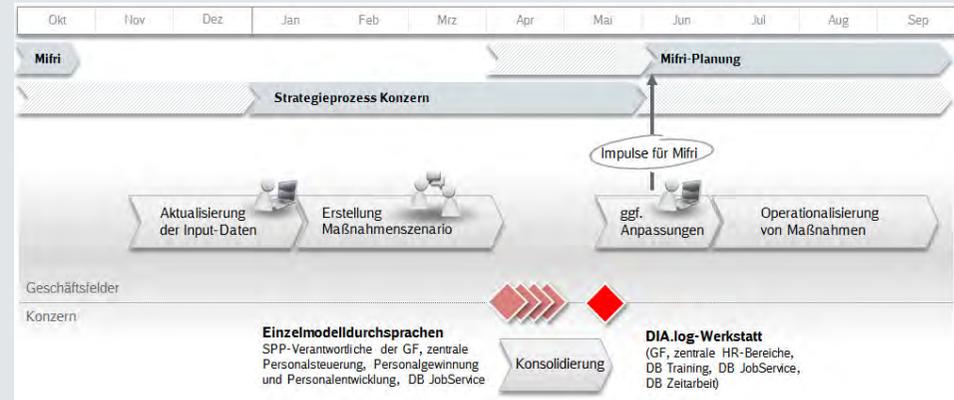
Zielstellung

- Fokus auf einzelne **betriebliche Massenfunktionen** schaffen in einem detaillierten jährlichen Abstimmungsprozess **Transparenz** zu künftigen **demografischen Herausforderungen** (Kapazität, Altersstruktur, Qualifizierung) und zur detaillierten Bewertung von Maßnahmen **in bestehenden Strukturen** im Mittel- und Langfristzeitraum



- Verwendet eine spezielle Simulationssoftware und arbeitet **szenariobasiert** in Bezug auf verschiedene Treiber und Stellhebel

Jährlicher Regelprozess mit Geschäftsfeldern



Wichtige Detailergebnisse, Diskussionen und Maßnahmenableitungen im Geschäftsfeld, in den Einzeldurchsprachen mit Geschäftsfeldern und GF- und H-bereichsübergreifend in der DIA.log-Werkstatt