

**Wir sind eurobahn**  
**Corporate Social  
Responsibility**  
**2023**

# Inhalt

**3**\_\_Vorwort

**4**\_\_Profil

**5**\_\_Governance

**5**\_\_Organisationsführung

**5**\_\_Compliance als selbstverständliche Priorität

**6**\_\_Eigener Code of Conduct

**7**\_\_Partizipative und kooperative Organisationsentwicklung

**8**\_\_Mitarbeitende

**8**\_\_Unsere Werte

**8**\_\_Die hervorragende Bewertung der eurobahn als Arbeitgeberin

**8**\_\_Der effiziente Umgang mit der Pandemie

**9**\_\_Wir sorgen uns um die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen

**10**\_\_Personalmanagement

**11**\_\_Die eurobahn als Branchenpartner: Im Schulterschluss für eine starke Schiene

**12**\_\_Nachhaltigkeit

**12**\_\_Energiemanagement nach DIN EN ISO 50001

**12**\_\_Beschaffung

**13**\_\_Nachhaltiges Fahrzeugmanagement

**14**\_\_Gesellschaftliches Engagement

# Vorwort



## Liebe Leserinnen und Leser,

Unternehmens- und Nachhaltigkeitsverantwortung (auf Englisch Corporate Social Responsibility/CSR) ist unsere DNA. Als eines der ersten privaten Eisenbahnverkehrsunternehmen auf dem deutschen Markt zählen wir mit zu den Pionieren, die den Weg der Verkehrswende aufbereiten. Innerhalb unserer Branche schaffen wir für eine erfolgreiche und nachhaltige Mobilitätsstrategie Werte. Zusammenarbeit, Schaffung von Arbeitsplätzen, effizientes sowie energie- und ressourcenschonendes Fahren, nachhaltige Instandhaltungen und Wartungen sowie ein modernes Streckennetz der Zukunft, welches erlaubt, künftig emissionsarme Leistungen anzubieten, zählen zu den Maßstäben, die wir als eurobahn fokussieren und innerhalb der Branche gemeinsam fordern und fördern.

Wir halten uns immer an die Gesetze. Für kleinere Unternehmen sind die gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf CSR jedoch nicht so zahlreich, nichtsdestotrotz wollen wir mit unseren eigenen Mitteln, unserem Selbstverständnis, unserer Eigenverantwortung und unserer Begeisterung so weit wie möglich voranschreiten.

CSR bedeutet für uns, die ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung zu verankern. Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen, eine Personalpolitik, die auch an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden angelehnt ist, sowie das Thema Infrastruktur und eine für alle zugängliche Mobilität sind hierbei unsere Schwerpunkte.

Alles, was wir bewegen, dient unseren Kolleg\*innen, der Umwelt, unseren Fahrgästen, unserer gemeinsamen Zukunft.

In unserem ersten CSR-Bericht freuen wir uns, Ihnen aufzuzeigen, was dies für uns bedeutet.

Anne Mathieu  
Chief Executive Officer

Karsten Schulz  
Chief Operating Officer

# Profil

Mit rund 900 Mitarbeiter\*innen bedient die eurobahn regionalen Schienenpersonennahverkehr und gehört zu einem der ersten privaten Anbieter der Branche in Deutschland. Insgesamt vier Netze in Nordrhein-Westfalen (NRW), Niedersachsen und grenzüberschreitend in die Niederlande gehören zum Portfolio der eurobahn. 15 Linien werden in den Netzen Maas-Rhein-Lippe, Ostwestfalen-Lippe, Hellweg und Teutoburger Wald, die jährlich ein Gesamtstreckennetz von 16,7 Mio. Zugkilometern umfassen, angeboten. Darüber hinaus übernehmen seit 2016 die eurobahn Triebfahrzeugführer\*innen das Steuer des Thalys auf dem deutschen Streckenabschnitt, von Dortmund nach Aachen mit jährlich 650.000 Zugkilometern. Die eurobahn ist Partner des NRW Landesprogrammes Fokus Bahn NRW. Dies ist eine Gemeinschaftsinitiative der SPNV-Unternehmen und der Aufgabenträger in Nordrhein-Westfalen unter Federführung des Landes-Verkehrsministeriums. Damit stellt sich die Branche den größten Herausforderungen, vor denen der Regionalverkehr des Landes in den kommenden Jahren steht.

- Unternehmen:** eurobahn GmbH & Co. KG  
Immermannstraße 65b  
40210 Düsseldorf
- Vorsitzende der Geschäftsführung:** Anne Mathieu
- Gründungsjahr:** 1999
- Anzahl Mitarbeiter\*innen:** 870

## Streckennetze

### Ostwestfalen-Lippe-Netz

- Betrieb:** RB 73, RB 71, von 2000 bis 2025, Verlängerung bis 2028  
RB 67, RE 82, von 2013 bis 2025, Verlängerung bis 2028
- Volumen:** aktuell 2,7 Mio. Zug-km pro Jahr
- Fahrzeuge:** 24 Dieseltriebfahrzeuge Talent. Ab Dezember 2025 sind 25 Dieseltriebfahrzeuge im Einsatz.

### Hellwegnetz

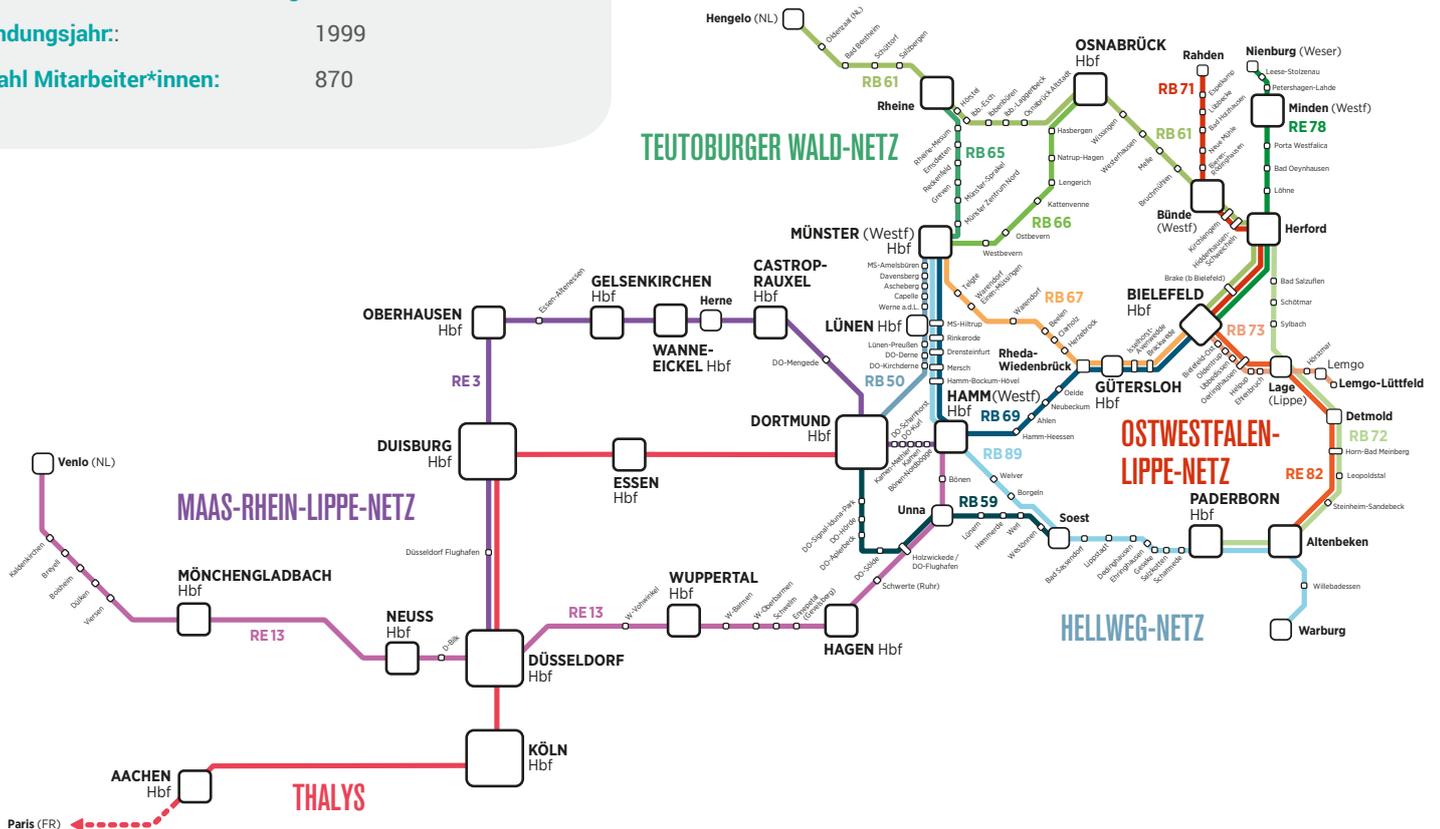
- Betrieb:** RB 50, RB 59, RB 69, RB 89, von 2008 bis 2030
- Volumen:** 5,7 Mio. Zug-km pro Jahr
- Fahrzeuge:** 30 Elektrotriebfahrzeuge Flirt 1 und Flirt 3

### Maas-Rhein-Lippe-Net

- Betrieb:** RE 3, RE 13, von 2009 bis 2026
- Volumen:** 3,3 Mio. Zug-km pro Jahr
- Fahrzeuge:** 18 Elektrotriebfahrzeuge Flirt 1

### Teutoburger Wald-Netz

- Betrieb:** RB 61, RB 65, RB 66, RB 72, RE 78, von 2017 bis 2032
- Volumen:** 5,3 Mio. Zug-km pro Jahr
- Fahrzeuge:** 27 Elektrotriebfahrzeuge Flirt 1 und Flirt 3



# Governance

Corporate Governance ist für uns als ein Unternehmen, das nach dem BSI-Gesetz ein Betreiber Kritischer Infrastruktur ist, eine Selbstverständlichkeit. Mithilfe eines Integrated Management Systems handeln wir stets prozessorientiert. Regelmäßige Audits zeigen auf, welche Verbesserungen wir erzielen können, und beweisen unsere funktionierenden Prozessketten. Darauf können wir stolz sein.

## Organisationsführung

Die eurobahn hat zwei Verwaltungsstandorte. Während im westfälischen Hamm die betriebliche Verwaltung organisiert ist, befindet sich der administrative Bereich in der NRW Landeshauptstadt Düsseldorf. Am Betriebsstandort Hamm ist Technischer Geschäftsführer Karsten Schulz überwiegend im Einsatz; am Standort Düsseldorf hat Anne Mathieu, Vorsitzende Geschäftsführerin, ihren Hauptsitz.

Darüber hinaus gehören zwei Werkstätten mit einer Gesamtfläche von 45.000 Quadratmeter zum Portfolio der eurobahn. In Hamm-Heessen werden 61 Flirt1-Triebfahrzeuge und Bielefeld-Sieker 24 Talent-Fahrzeuge gewartet. Rund 100 Fahrzeuge gehören zum eigenen Fuhrpark der eurobahn. Das Fahrzeugmanagement ist in Hamm-Heessen angesiedelt, um nahe am Instandhaltungsbetrieb zu sein.

Unsere Disposition hat ihren Sitz mit insgesamt fünf weiteren Branchenpartnern im Zentrum des Ruhrgebietes, Duisburg. Dort koordinieren 22 Kolleg\*innen den Schienenverkehr.

## Compliance als selbstverständliche Priorität

Compliance ist nicht nur die Beachtung von Regeln, vielmehr hat die eurobahn für die Themen Korruption und Bestechlichkeit eine Null-Toleranzpolitik, denn Korruption und Bestechlichkeit können dazu führen, dass nebst hohen Geldstrafen der Ausschluss bei Vergabeverfahren vorgenommen wird. Um die ethischen als auch unternehmerischen Richtlinien zu bündeln, haben wir bereits im Jahr 2013 ein Compliance-Programm ins Leben gerufen (seinerzeit „Konformität“ – im Verbund mit dem ehemaligen Gesellschafter Keolis SA). Dieses Programm stellt auch heute noch sicher, dass wir der Verantwortung gegenüber unseren Fahrgästen, unseren Stakeholdern, den Aufgabenträgern, den Kolleg\*innen und auch den Mitbewerbern gerecht werden. Das bedeutet, dass wir uns rechtmäßig und ethisch verhalten und dieses Handeln mit gezielten Maßnahmen gefördert werden soll. Die eigenständige Entwicklung des Integrierten Managementsystems der eurobahn umfasst inzwischen alle notwendigen Regeln und Richtlinien für ein modernes Risikomanagement. Innerhalb dieses Risikomanagements konzentrieren wir uns unter anderem auf drei Kernprinzipien: einen freien und fairen Wettbewerb, die Verhinderung von Korruption und den Schutz personenbezogener Daten. Dazu gehören, dass keine rechtswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern getroffen und die eigenen Informationen des Unternehmens geschützt und nicht preisgegeben werden dürfen. Des Weiteren dürfen keine individuellen Vorteile im Gegenzug für entsprechende unternehmensinterne Entscheidungen angenommen werden. Nur so ist ein fairer Wettbewerb ohne Korruption möglich.

Compliance und Datenschutz werden regelmäßig und verpflichtend für alle Mitarbeitenden geschult. Der Referent Recht der eurobahn wurde zudem mit der Aufgabe des Datenschutzbeauftragten betraut.



## Eigener Code of Conduct

Im September 2021 konnte zudem die Verhaltensrichtlinie verabschiedet werden. Der eurobahn eigene Code of Conduct, welcher in der Betriebsvereinbarung 38 „Antidiskriminierung und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ fixiert wurde, soll einerseits den Mitarbeiter\*innen bei der Anwendung der Compliance-regeln helfen, und zum anderen auch als Handlungsorientierung für rechtlich und ethisch korrektes Verhalten dienen. Zudem wird dieser etwaigen Lieferanten und Dienstleistern der eurobahn zur Verfügung gestellt, denn die Grundsätze dieser Richtlinie sind auch von den Vertragspartnern unseres Unternehmens einzuhalten. Mit der eurobahn-Bereichsleiterin Recht haben wir eine Juristin, die auf über 10 Jahre Expertise als Compliance-Managerin blickt und sich diesem wichtigen Thema seit Jahren verschrieben hat.

Zu den Bereichen des Kodex gehören faires Miteinander unter Kolleg\*innen, der Umgang mit Geschenken und Einladungen von Branchenpartnern und Interessenten, das Thema Informationssicherheit inklusive des Datenschutzes, das Verbot von Diskriminierung, die Verantwortung gegenüber unserer Natur sowie auch die Anforderungen an Arbeitsbedingen, Arbeitsschutz und Sicherheit und schlussendlich auch das Thema Korruption. Der Code of Conduct ist für alle Mitarbeiter\*innen und Beschäftigte unseres Unternehmens gültig; dazu zählen auch beispielsweise Leiharbeiter oder die extra eingesetzten Sicherheitspersonale sowie jede Person, die für oder mit uns tätig ist. Verstöße gegen den Code of Conduct sind keine Kavaliersdelikte. Die Verstöße sind weder ethisch noch rechtlich vertretbar.

## Alle Mitarbeitende der eurobahn haben das Recht bei Verletzung der Grundsätze ein Beschwerdeverfahren vorzubringen.

In unserem Unternehmen sind wir stolz auf unser Team und verpflichten uns zu Diversität, die wir einfach leben, statt nur darüber zu reden. Es ist unerheblich, aus welchem Herkunftsland wir stammen oder welche Hautfarbe uns schmückt. Allerdings ist es für die eurobahn selbstverständlich, dass ein Beschwerdeverfahren angeboten wird. Jeder Mitarbeiter\*in hat das Recht bei Verletzung der Grundsätze ein Beschwerdeverfahren vorzubringen. Dieses Verfahren findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt und alle Beteiligten haben hier Stillschweigen zu bewahren. Der Schutz für den Beschwerdeführer sowie auch die weiteren Beteiligten muss jederzeit gegeben sein. Es dürfen keine Nachteile für den Mitarbeiter\*in entstehen, welche den Mut aufgebracht hat, die Beschwerde einzureichen. Das Meldewesen für vermeintliche Verstöße gegen die Informationssicherheit (inkl. Datenschutz) ist in der Leitlinie Informationssicherheit definiert. Nach Bedarf werden Informationssicherheitsbeauftragter und/oder Datenschutzbeauftragter tätig.

Alle Richtlinien des Verhaltenskodexes folgen den aktuellen Anforderungen der Gesetzgebung. Folglich wird der Verhaltenskodex auch an den Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes, welches am 2. Juli 2023 in Kraft getreten ist, angepasst. Dieses Gesetz sieht einen verbesserten Schutz von Hinweisgebern vor.

Zur Vermeidung von Korruption wurde eine Risikokarte entwickelt, die typische Szenarien und Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption im Einzelfall und im Allgemeinen enthält. Weitere Dokumente wie die Unterschriftsrichtlinien geben Richtlinien für die Unterzeichnung von Verträgen und anderen Dokumenten vor. Eines der Grundprinzipien zur Vermeidung von Machtmissbrauch oder anderen Verstößen gegen die Grundsätze des Verhaltenskodex ist das „Vier-Augen-Prinzip“. Dies bedeutet, dass ein Vertrag oder ein anderes rechtsverbindliches Dokument nur von zwei Mitarbeitenden gemeinsam unterzeichnet werden darf. In der Praxis dürfen Verträge nur von zwei Geschäftsführer\*innen oder einer Geschäftsführerin bzw. einem Geschäftsführer und der Prokuristin unterzeichnet werden. Die Mitarbeitenden werden regelmäßig zu den Grundsätzen des Verhaltenskodex, der Korruptionsbekämpfung, des Datenschutzes und der Informationssicherheit geschult.



## Partizipative und kooperative Organisationsentwicklung

Die Arbeitswelt verändert sich rapide und somit sind Um- und Neugestaltungen stets erforderlich. Diese betreffen nebst Zielen auch Prozesse und Organisationen. Als eurobahn-Team tragen wir gemeinsam neuen Entwicklungen Rechnung und beziehen hierbei unsere Mitarbeitenden von Beginn an ein, um Veränderungen erfolgreich umzusetzen.

### Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt

In der Pandemie sind wir als Teil der Kritischen Infrastruktur ein stabiler Partner der Gesellschaft geblieben und haben als sogenannte „Alltagshelden“ den Betrieb aufrechterhalten. Wie flexibel Unternehmen und Mitarbeitenden reagieren und zudem erweiterte Aufgaben übernehmen müssen, zeigte die Pandemie zudem. Denken wir an die verschiedenen 2-, 3-G-Regelungen, nicht einheitliche deutschlandweite sowie grenzüberschreitende Coronaregelungen, die stets in der seinerzeit immer aktuellen Form umgesetzt werden mussten. Noch während der pandemischen Zeit führte das Entlastungspaket der Bundesregierung mit dem Teilprojekt „9-Euro-Ticket“ zu einer weiteren Belastungsprobe für das Unternehmen und die Mitarbeitenden, die es zu bestehen galt.

### New Work

Die eurobahn begegnet diesen Veränderungen mit neuen Betriebsvereinbarungen, einer gemeinsam geschaffenen Strategie sowie Unternehmenswerten. Ziel ist es, ein flexibles, kooperatives Arbeitsfeld zu schaffen und zu etablieren, welches auch den Fokus auf Partizipation der Mitarbeitenden setzt. Auch zeit- und ortsflexible Arbeitszeiten gehören zum Angebot, dort wo es umsetzbar und sinnvoll ist. Bereits während der Pandemie konnte die eurobahn mit dem Betriebsrat schnell und effizient Änderungen von Betriebsvereinbarungen zugunsten der Mitarbeitenden erzielen.

New Work bedeutet zudem eine moderne Arbeitsumgebung zu schaffen. Mit Online- und Teamsschulungen konnte ein weiterer Meilenstein in Richtung effiziente Fort- und Weiterbildung bereichsübergreifend erzielt werden.

# Mitarbeitende

## Unsere Werte

„Wir sind eurobahn.“ Dieser Satz wurde nach dem Gesellschafterwechsel am 1. Januar 2022 von mehr als über 25 Kolleg\*innen im Zuge der Neu-Definition von Unternehmenswerten geschaffen. Vier Unternehmenswerte wurden um den Kernsatz herum von Kundenbetreuer\*innen, Triebfahrzeugführer\*innen, Disponent\*innen, Werkstattmitarbeitenden oder auch Kolleg\*innen aus der Verwaltung gemeinsam definiert. Aufbruch, Verantwortung, Familie und Begeisterung – bedeuten unter anderem, dass wir mutig sind, Neugier uns antreibt, wir verantwortlich handeln, zielorientiert arbeiten, füreinander da sind, Fairness, Vielfalt und Achtsamkeit für uns wichtig sind und wir als Herzblutkolleg\*innen für unsere Arbeit brennen und Vertrauen in uns und andere haben.



## Die hervorragende Bewertung der eurobahn als Arbeitgeberin

Die eurobahn ist mehr als nur eine Arbeitgeberin. Wir bieten die Möglichkeit, Potenziale zu entfalten und Erfahrungen auszutauschen. Unser Ziel ist es, die richtigen Rahmenbedingungen für die persönliche und berufliche Zukunft und Weiterentwicklung zu bieten sowie die Attraktivität der Branche zu steigern. Unsere Mitarbeitenden sagen am besten, wie die eurobahn als Arbeitgeberin wirkt – so wurden wir bspw. mit dem Kununu Top Company Award 2019 ausgezeichnet. Dieser Award ist eine direkte Auszeichnung unserer Mitarbeiter\*innen, die uns als Arbeitgeber bewerten. Darüber hinaus freuen wir uns über das Gütesiegel Open Company, welches ebenfalls von Kununu verliehen wird. Open Company dürfen sich Unternehmen nennen, die einen proaktiven Umgang mit kununu.com pflegen (Bewertungsaufruf und/oder Stellungnahmefunktion und/oder Unternehmenspräsentation).

## Der effiziente Umgang mit der Pandemie

Hunderttausende Betriebe gingen in Folge der Corona-Krise in Kurzarbeit, die Bahnen in NRW, inklusive eurobahn, erbrachten weiterhin die Verkehrsleistungen gemäß Fahrplan und fuhren konsequent ein straffes Ausbildungs- und Einstellungsprogramm. Die Corona-Krise zeigte, wie „systemrelevant“ die Branche ist. Der Schienenpersonennahverkehr ist nicht konjunkturabhängig, sondern bietet krisenfeste Berufe. Die Zukunftsaussichten in der Branche bleiben auch in unsicheren Zeiten positiv, denn ÖPNV ist nach dem deutschen Grundgesetz Bestandteil der Daseinsvorsorge. Zudem schreitet die Mobilitätswende voran und dafür wird Personal benötigt. Die eurobahn hat auch während der Pandemie jungen Menschen und Schulabsolventen Berufsausbildungsmöglichkeiten geboten und erstmalig zum Fachinformatiker\*in für Systemintegration ausgebildet.

## Quereinstieg und Corona

Für die Bewerbungs- und Informationsgespräche waren trotz der Corona-Pandemie weder Mindestabstände noch Mund-Nasenbedeckungen nötig. Das bewährte Recruiting-Format „Bock auf Lok“, das seit 2018 Bewerber\*innen und Interessenten für freie Stellen und Ausbildungen mit einem Informationsstand persönlich an Bahnhöfen und zentralen Orten begegnete, konnte online stattfinden.

Statt einer Aktionsfläche in den Bahnhofshallen gab es nun die Möglichkeit, virtuell mit den Personalreferent\*innen und Kolleg\*innen aus den Fachabteilungen in Kontakt zu treten. Die interessierten Bewerber\*innen wurden per Facebook und Webseite eingeladen, in Echtzeit per LiveChat oder über die Hotline telefonisch in den Kontakt zu treten. Das Fazit war sehr positiv. „Mutig, flexibel und wunderbar direkt“ – so kommentierten die Teilnehmer\*innen das neue Angebot.

Mit der Bildung eines VDEF-Kurses (Verband Deutscher Eisenbahnfachschulen) wurden 2020 zusätzlich Synergien geschaffen, um effizient und gemeinsam mit Wettbewerbern die Qualifizierungskurse zum/zur Triebfahrzeugführer\*in unternehmensübergreifend zu besetzen. Dies ermöglicht zum einen den künftigen Lokführer\*innen, ihre Ausbildung zum frühestmöglichen Zeitpunkt starten zu können, und zum anderem auch dem straffen Ausbildungszeitplan der Unternehmen Rechnung tragen zu können. Im praktischen Ausbildungsteil wurden die Gruppengrößen aufgrund der Abstandsregeln reduziert und auf dem Führerstand in ein konstantes 1:1-Modell zwischen Ausbilder und Auszubildendem geändert. Auch für die verpflichtenden Schulungen des ausgebildeten eurobahn-Personals wurden Vorkehrungen getroffen, um den Betrieb aufrecht zu erhalten: Zwischen Ausbildungsplätzen an Simulatoren dienten Plexiglas-Scheiben als Sicherheitsvorkehrungen; der regelmäßige Fortbildungsunterricht (RFU) wurde online durchgeführt.

### Meldekettten, Impfangebote

Als Unternehmen waren wir stark gefordert, alle Änderungen und Neuerungen innerhalb der Pandemie schnellstmöglich umzusetzen und anzuwenden. Angefangen von der Umsetzung von Sonderfahrplänen, der Bestellung von Schutzmaterialien bis hin zur Verteilung über den Einsatz der Mitarbeitenden gab es bereichsübergreifende Herausforderungen. Diese erforderten eine stete Flexibilität und zeigte, dass obwohl diese Situation alles andere als „alltäglich“ war, unsere Mitarbeiter\*innen immer besonnen agiert und reagiert haben. Die soziale Kompetenz war zuvor niemals derart stark gefordert, wie innerhalb der Pandemie. Die Pandemie zeigte einmal deutlich mehr das soziale und kognitive Verantwortungsbewusstsein der eurobahner\*innen. Eines der wichtigsten Leitsätze lautet „Sicherheit zuerst“ und hiermit stehen wir in der Verantwortung gegenüber Fahrgästen und Mitarbeitenden gleichermaßen – unabhängig vom Geschehen.



## Wir sorgen uns um die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen

### Firmenläufe – AOK und B2RUN

Teamspirit und Spaß an der Bewegung stehen bei den Firmenläufen für alle Mitarbeiter\*innen eindeutig im Vordergrund. Mehrmals im Jahr laden wir alle Mitarbeitenden zum gemeinsamen Lauf an unseren zentralen Standorten Hamm, Düsseldorf, Dortmund und Bielefeld ein. Ganz gleich, ob Anfänger oder Marathonläufer, Werkstudent\*in oder Geschäftsführung – wir sind eurobahn und kommen gemeinsam ans Ziel. So lernt man Kolleginnen und Kollegen von einer ganz neuen privaten Seite kennen und fördert zudem die eigene Gesundheit nachhaltig!

### BusinessBike

Mit dem Angebot des Dienstradleasings fördern wir zusätzlich die Gesundheit der Belegschaft und schützen gleichermaßen die Umwelt. Per Gehaltsumwandlung werden die Kosten für ein Fahrrad oder E-Bike inkl. Versicherung von der eurobahn übernommen, und im Vergleich zum Kauf können somit bis zu 40 % gespart werden.

### Das Gesundheitsportal

Alle Mitarbeiter\*innen haben Zugriff auf das ias-Gesundheitsportal „meinias.de“. Das Portal bietet praktische, relevante und nachvollziehbare Tipps, Online-Schulungen und hilfreiche Inhalte für ein gesundes sowie sicheres Leben und Arbeiten – egal an welchem Ort. Die Inhalte werden im Portal nach einem Selbstcheck passgenau für jeden Einzelnen zugeschnitten. Der Check ermittelt anhand verschiedener Fragestellungen

den eigenen Gesundheitsscore und zeigt mögliche Risikofelder im Ampelfarben-Prinzip auf. Auf Grundlage der eigenen Ergebnisse liefert das Portal persönlich zugeschnittene Inhalte und Handlungsempfehlungen.

Die ias-Gruppe zählt mit rund 120 Standorten bundesweit zu den führenden Anbietern im Betrieblichen Gesundheits- und Leistungsfähigkeitsmanagement. Wir arbeiten seit mehr als 10 Jahren eng, erfolgreich und partnerschaftlich mit der ias-Gruppe zusammen. Die ias-Gruppe führt medizinische und psychologische Eignungstests gemäß Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV) durch, schult die Teilnehmer\*innen der Notfallbereitschaft hinsichtlich der Erstbetreuung von Kolleg\*innen am Unfallort und stellt auch nach traumatischen Ereignissen eine psychologische Betreuung der Betroffenen sicher. Im Bereich der Arbeitssicherheit unterstützt die ias die Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Erarbeitung und Fortschreibung von Maßnahmen zur ständigen Verbesserung der Arbeitssicherheit im gesamten Unternehmen.

### **Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit nach dem Arbeitssicherheitsgesetz**

Gemäß des Arbeitssicherheitsgesetzes hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Dieser hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der eurobahn-Arbeitsschutzausschuss tagt vierteljährlich. Dieser Termin ist verpflichtend für die Geschäftsführung, Bereichsleiter\*in Personal, Bereichsleiter\*in Betrieb, Leiter Bordpersonale für Triebfahrzeugführer\*in und Kundenbetreuer\*in, Bereichsleiter\*in Fahrzeugmanagement, Werkstattleitung, Bereichsleiter\*in Health, Safety and Qualification, Örtlicher Betriebsleiter\*in/Arbeitssicherheit, Referent\*in Arbeitssicherheit, Leitung Facility Management und Nachhaltigkeit, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsarzt/-ärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsratsmitglieder.

### **Sicherheitsmanagement heißt auch:**

- Arbeitsunfälle und Beinaheunfälle erfassen und untersuchen
- Untersuchen von Ereignissen
- Sicherheitsziele festlegen und überwachen

Zum Thema Arbeitsschutz sowie zu allen arbeitssicherheitsrelevanten Ereignissen gibt es klar definierte Prozesse, die im Integrierten Managementsystem verankert sind. Darüber hinaus gibt es regelmäßig Schulungen zu diesen Themen. Dabei steht der Mensch stets im Mittelpunkt. So zählt es zum Selbstverständnis, dass wir unsere Mitarbeitenden nach Arbeitsunfällen eng begleiten.

## **Personalmanagement**

Unsere Tarifverträge werden mit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) sowie der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) vereinbart. Im Jahr 2022 waren durchschnittlich 870 Angestellte bei der eurobahn beschäftigt. Davon waren 169 in der Verwaltung und 701 im Betrieb tätig. Insgesamt sind 9 Auszubildende Teil der eurobahn-Familie.

Für leitende Mitarbeitende sind wir befugt außertarifliche Verträge zu vereinbaren.

Externe Mitarbeitende werden im Rahmen von Beratungs- oder Dienstleistungstätigkeiten ebenfalls unter Wahrung von Mindestlöhnen beschäftigt.

Innerhalb des Code of Conducts ist die Verhaltensrichtlinie enthalten. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, an dem alle Mitarbeitenden gleichberechtigt teilhaben – ungeachtet von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.



Örtlicher Betriebsleiter Philipp Bien und Younnes Souita arbeiten gemeinsam in der eurobahn-Werkstatt in Hamm-Heessen. Für die große NRW-Mitarbeiterkampagne haben unsere Kollegen für Fokus Bahn vor der Kamera gestanden.

## Die eurobahn als Branchenpartner: Im Schulterschluss für eine starke Schiene

Seit 2019 hat das Landesprogramm Fokus Bahn NRW die Zusammenarbeit der Bahnbranche an den Herausforderungen des SPNV in Nordrhein-Westfalen erfolgreich etabliert und eingeübt.

Unter Federführung des Ministeriums für Umwelt, Naturschutz und Verkehr Nordrhein-Westfalen bündeln elf Nahverkehrsbahnen und die drei Aufgabenträger des Landes ihre Kräfte, um auch mit den Herausforderungen der aktuellen Zeit – wie dem Fachkräftemangel, der Pandemie und massiver Bautätigkeit im Netz – ein stabiles und zukunftsfähiges Verkehrsangebot zu sichern und weiterzuentwickeln. Wettbewerber, die in Ausschreibungen hart gegeneinander antreten, werden im Sinne gemeinsamer Lösungen für eine starke Schiene zu Partnern und entwickeln unternehmensübergreifende Maßnahmen für ein besseres SPNV-System und für die gemeinsamen Fahrgäste. Ergebnisse der ersten beiden Jahre der Programmarbeit zeigt die Leistungsbilanz.

Was 2017 mit der Agenda Bahnen zunächst als gemeinsames Commitment begann, hat sich mit Fokus Bahn NRW als starkes Bündnis der Aufgabenträger und Eisenbahnverkehrsunternehmen im SPNV unter Federführung des Ministeriums für Umwelt, Naturschutz und Verkehr NRW etabliert und bewährt: In gemeinschaftlicher Zusammenarbeit sicherten die Akteur\*innen insbesondere in der Coronakrise nicht nur die Mobilität in Nordrhein-Westfalen, sondern boten mit forcierten Umschulungsangeboten vielen Menschen neue berufliche Perspektiven.

Neben dem unternehmensübergreifenden Engagement für die Ausbildung und Qualifizierung neuer Triebfahrzeugführer\*innen fokussieren die Projekte der Brancheninitiative auf die gemeinsame Disposition in der SPNV-Regiezentrale NRW, eine betreiberneutrale Fahrgastinformation, die Organisation von Ersatzverkehren bei Baustellen und Betriebsstörungen sowie eine ganzheitliche Sicherheitsarbeit. Die Anforderungen an eine Wettbewerbsgestaltung, die das System Schiene im Sinne der Fahrgäste stärkt, und konkrete Lösungen auf dem Weg zur geplanten Mobilitätswende werden seit 2022 in neuen Projekten entwickelt.

# Nachhaltigkeit

Die Sicherheit und Qualität unserer Dienstleistungen, der schonende Umgang mit Energie und der Umwelt gehören zu den Grundwerten der eurobahn. Die Bewahrung einer möglichst unbelasteten Umwelt ist daher ein wesentliches Anliegen des Unternehmens. Wir gehen verantwortungsvoll mit unseren Ressourcen um und setzen diese effizient ein.

In Zeiten allgemeiner wirtschaftlicher Herausforderungen trägt der Erfolg unserer hohen Energiestandards zur Ressourcenschonung und Kosteneinsparung zur Sicherung der Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens bei.

## Energiemanagement nach DIN EN ISO 50001

Für die eurobahn und ihre Mitarbeiter\*innen hat das Energiemanagement einen hohen Stellenwert. Betriebliches Energiemanagement bedeutet für uns, die energierelevanten Abläufe und Energieaspekte unserer Fahrzeuge und Dienstleistungen in unserem Unternehmen ganzheitlich zu betrachten und zu analysieren. Hieraus werden Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet und die Ressourcen- und Energieeffizienz gesteigert. Zur Umsetzung dieser Ziele wird das Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 betrieben und ist Teil des unternehmensweiten Integrierten Managementsystems. Durch die kontinuierliche Verbesserung des Energieeinsatzes ist es das Ziel, über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus, den Energieverbrauch des Unternehmens zu reduzieren.

Hierbei wird auch der partizipative Weg gewählt, denn mit einer sehr transparenten und informativen internen Kommunikation zeigen wir allen Mitarbeitenden auf, dass jeder von uns aktiv Verantwortung übernehmen und etwas bewirken kann. Effiziente Nutzung der Energie kann nur durch aktive Mitwirkung aller Mitarbeitenden erreicht werden.

## Fahrassistenzsystem für Triebfahrzeugführer\*innen

„Wir fahren nach Plan“ heißt gleichzeitig wir fahren energiesparend. Wir führen derzeit in unserem Betrieb eine Software zur Förderung einer energiesparenden, durch künstliche Intelligenz unterstützten Fahrweise ein, mit der wir den Verbrauch von Bahnstrom und Diesel deutlich senken wollen (Ziel ist eine Reduzierung um 6%). Das System wird bereits seit März 2023 auf den ersten eurobahn-Linien erfolgreich eingesetzt.

## Energie-Team & Energie-Manager

In der eurobahn-Unternehmensstruktur gibt es ein „Energieteam“, das sich regelmäßig trifft, um Energiesparmaßnahmen in allen Bereichen zu prüfen und umzusetzen.

Das Energieteam wird von einem Energiemanager organisiert und geleitet, welcher dem Bereich Supply Chain zugeordnet ist. Dieser Bereich kümmert sich um alle Energiesparprojekte, fördert die Energieeffizienz innerhalb des Unternehmens und ist für das Energiemanagementsystem verantwortlich.

## Beschaffung

Bei der Beschaffung von Investitionsgütern, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie Dienstleistungen achten wir auf Nachhaltigkeit und bevorzugen Lieferanten, die dem Umweltschutz ebenso viel Bedeutung beimessen wie wir.

## Eine auf ressourcenschonende Abwicklung ausgelegte Supply Chain Organisation

Im Oktober 2022 haben wir eine interne Organisationsänderung vorgenommen, die vor allem die Synergien zwischen den Funktionen Einkauf und Materialwirtschaft schaffen. Die Abteilung Materialwirtschaft, die zuvor im Bereich Fahrzeugmanagement verankert war, zählt nun zum neu geschaffenen Bereich Supply Chain. Somit werden die Bestandsprüfung und die notwendige Materialbeschaffung dem Einkauf vereinfacht. Die Maßnahme trägt maßgeblich zur Wirtschaftlichkeit bei. Ziel ist es, bedarfsgerecht Bestellungen aufzugeben, sodass stets der notwendige Bestand gegeben ist ohne Materialien im Überfluss zu beschaffen und zu lagern. Hierdurch werden die Punkte Wirtschaftlichkeit, Zuverlässigkeit sowie Nachhaltigkeit und der damit einhergehende ressourcenschonende Umgang deutlich gestärkt. Zum neuen Bereich Supply Chain gehören die Abteilungen Einkauf, Energie Management und Materialwirtschaft. Somit ist der gesamte Prozess von der Bestellung bis zur Lieferung des Produktes oder auch der Dienstleistung zusammengefasst.

## Beschaffungsprozesse mit Nachhaltigkeitsklausel

Die eurobahn verpflichtet ihre Lieferanten bei Beschaffungsverträgen von über 1 Mio. Euro, pro 10.000 Euro Umsatz einen Baum zu pflanzen.

Beispiel: Statt Schlagschrauber wurden Ende März 2023 im sächsischen Delitzsch die Spaten im Rahmen einer Revision für sieben eurobahn-Triebfahrzeuge in die Hände genommen. Anlass des Ganzen ist die Nachhaltigkeitsklausel, die die eurobahn innerhalb ihrer europaweiten Ausschreibung mit Revisionen für sieben Triebfahrzeuge des Typs Bombardier Talent (BR 643) inkludierte. Die im Vertrag enthaltene Nachhaltigkeitsklausel verpflichtete den Auftragnehmer pro 10.000 Euro Umsatz einen Baum zu pflanzen. Insgesamt investiert die eurobahn 1,8 Mio. Euro in die IS600 (Instandhaltung) der sieben VT-Fahrzeuge, die im Ostwestfalen-Lippe-Netz eingesetzt werden. Den Auftrag konnte RailMaint mit seinem Werk in Delitzsch sein Eigen nennen. In der Folge werden in Delitzsch und anderen Gebieten insgesamt 180 Bäume gepflanzt.

## Nachhaltiges Fahrzeugmanagement

Nachhaltigkeit trifft unseren Beschaffungsprozess. Von der Herstellung bis zur Entsorgung werden die sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekte berücksichtigt, um die Folgen für die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Insbesondere im Jahr 2023 haben wir innerhalb unseres Fahrzeugmanagements bereits weitere Prozesse schaffen können.

### Inhouse-Instandhaltung

Das Werkstatt-Team durchlief weitere Schulungen zu Instandhaltungsverfahren, sodass bspw. defekte Steuergeräte für Schiebetritte nicht mehr zum Hersteller verschickt werden müssen, sondern Inhouse geprüft und repariert werden können. Lieferungen und Versandemissionen von durchschnittlich 40 Aufträgen/Bauteilen pro Jahr werden somit eingespart. Darüber hinaus wird zudem deutlich weniger Verpackungsmüll produziert.



### Inhouse-Wartung

Eine weitere Schulung trägt zum Erfolg „Machen statt Kaufen“ bei. Die jährliche Klimaanlagenwartung der Flirt1-Flotte ist Bestandteil des Instandhaltungsregelwerks (Frist IS A.S. „Sommerfestmachung“). Bis 2022 wurden die Wartungen und Reparaturen extern vergeben. Mitarbeitenden-Schulungen und -Qualifizierungen sowie die Beschaffung des notwendigen Equipments ermöglichen eine eigenständige Wartung, die erstmalig 2023 angelaufen ist. Hierdurch werden nicht nur Transport- und Fahrtkosten eingespart, sondern auch die Mitarbeitenden fachlich gestärkt.

### „Long-Life“-Getriebeöl für die Flirt1-Flotte

Das Getriebe ist ein mechanisches Bauteil und ist ständig in Bewegung. Im laufenden Betrieb sammeln sich Metallabrieb und Staub im Öl und beeinflussen die Eigenschaften des Öls negativ. Ein regelmäßiger Ölwechsel ist erforderlich, um mechanischen Schäden des Getriebes vorzubeugen.

Durch den Wechsel zu einem langlebigeren Öl (Klüber Synth GE4 75W90) und eine entsprechende Risikobewertung und Versuchsreihe wird der Ölwechselintervall um mehr als die Hälfte reduziert. Waren zuvor bei rund 250.000 km Laufleistung die Wechsel erforderlich, beträgt der neue Intervall eine Laufleistung von 600.000.

# Gesellschaftliches Engagement



## DLRG Ortsgruppe Haan e. V. im Trainingseinsatz bei der eurobahn in Hamm-Heessen

Die DLRG Ortsgruppe Haan e. V. (Bezirk Mettmann, Landesverband Nordrhein) nutzte im Mai 2023 erstmalig als besonderen Trainingsort die Züge und das Außengelände der eurobahn-Werkstatt in Hamm-Heessen. Dies ist für die Ausbildung der Mantrailer ein besonderer Trainingsort. Dort, wo sonst auf den Gleisen, der Grube oder der Hebebühne die 62 Stadler Flirt1-Elektrotriebwagen der eurobahn im 24/7-Schichtbetrieb gewartet und für den Betrieb vor- und nachbereitet werden, übten parallel zum Werkstattbetrieb sechs Hund-Mensch-Teams für den Rettungsfall. Die Teams der DLRG Ortsgruppe Haan e. V. suchten in und um die Züge herum Personen, die zuvor im komplexen Umfeld der Züge und des Gleisbereichs Spuren legten.

Das stark ausgebaute Verkehrsnetz in den Ballungszentren spielt eine große Rolle bei der Vermissten-suche. Immer mehr vermisste Personen nutzen die Fahrzeuge des Nahverkehrs.

Die eurobahn pflegt im Rahmen ihrer eigenen Katastrophen- und Sicherheitsschulungen seit Jahren die Zusammenarbeit mit der Polizei, der Feuerwehr und weiteren Akteuren der Rettungsarbeit. Sicherheit und Verantwortung funktionieren im Eisenbahnbetrieb nicht ohne enge, unternehmensübergreifende Zusammenarbeit.

## Zivilcourage – eurobahn unterstützt muTiger Stiftung

Zivilcourage ist wichtig, vor allem heute, wo die Gewaltbereitschaft in der Gesellschaft steigt und auch in den Medien Gewalt präsent ist. Doch was ist Zivilcourage überhaupt? Zivilcourage bedeutet, dass Menschen Verantwortung für sich selbst und die Gemeinschaft übernehmen. Das ist keine einfache Aufgabe für jeden Einzelnen. Angst, selbst zum Opfer zu werden, Gleichgültigkeit oder Unsicherheit, sich richtig zu verhalten, hemmen uns oft in kritischen Situationen einzugreifen. Die muTiger-Stiftung setzt genau dort an. Sie stärkt Menschen beispielsweise durch Workshops. Dabei ist die Stiftung auf finanzielle Hilfe angewiesen. Die eurobahn unterstützt die Stiftung seit 2019. Die Tombolalose der Sommerfeste kommen in voller Höhe der Stiftung zugute. So konnten bisher über 2.000 Euro gespendet werden (Sommerfest 2019 und 2023 – keines während der Pandemie), Nebst der Unterstützung ist es der eurobahn wichtig, auch die eigenen Mitarbeitenden zu stärken, sodass diese ebenfalls an Workshops teilnehmen können. Verantwortungs-bewusstsein und Handlungskompetenz werden vermittelt. Es gilt zu lernen, sich nicht körperlich einzubringen, sondern ein geschultes Auge für kritische Situationen zu entwickeln. So soll das Team sich in die Lage versetzen, zu entscheiden, ob und in welcher Form Hilfe angefordert und geleistet werden kann.





### Grundschule Bustedt nimmt Riesenscheck in Höhe von 1.000 Euro zugunsten der Ganztagsbetreuung entgegen – Prämie von Alltagshelden für Alltagshelden

Während der Pandemie initiierte die eurobahn einen Malwettbewerb, um „Alltagshelden“ speziell in Ganztagschulen auszuzeichnen. Ziel war es, die Mittel für die wichtige Kinderbetreuung aufzustocken, die ebenfalls in der Pandemie einen wichtigen Beitrag leisten musste. Denn das System Schiene lebt von institutioneller Zusammenarbeit, und ohne die Betreuer\*innen der offenen Ganztagsangebote wäre die Aufrechterhaltung unserer systemrelevanten Leistung während des Lockdowns nicht möglich gewesen. Zudem sind viele Pflegekräfte auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen, um zu ihrer Arbeitsstätte zu gelangen.

Die Grundschule Bustedt gewann den Malwettbewerb, der unter dem Motto stand „Was ist aktuell wichtig, wenn Du mit der eurobahn fährst?“

### Notfallübungen mit den örtlichen Feuerwehren und dem Technischen Hilfswerk

Regelmäßige Übungen durch die lokalen Feuerwehren werden unter anderem in unseren Werkstätten ermöglicht, um im Falle eines Brandes oder eines Unfalls schnell und effektiv reagieren zu können. Dabei werden verschiedene Szenarien durchgespielt, wie zum Beispiel ein Zugunglück, ein Brand oder ein Unfall mit einem Gefahrguttransport. Die Feuerwehrleute üben dabei das schnelle Evakuieren von Fahrgästen, das Löschen von Bränden und das Bergen von Verletzten. Durch regelmäßige Übungen können sie ihre Fähigkeiten verbessern und im Ernstfall schnell und professionell handeln.

Auch das Technische Hilfswerk (THW) profitiert von Übungen in unserem Unternehmen. Dabei werden verschiedene Szenarien durchgespielt, wie zum Beispiel ein Zugunglück, ein Erdbeben oder ein Hochwasser, das die Bahnstrecke beeinträchtigt. Die THW-Helfer\*innen üben dabei das schnelle Evakuieren von Fahrgästen, das Bergen von Verletzten und das Absichern der Unfallstelle. Auch die Instandsetzung von beschädigten Gleisen und Brücken gehört zu den Aufgaben des THW.

## Impressum

Herausgeber: eurobahn GmbH & Co.KG  
Immermannstraße 65b  
40210 Düsseldorf

Redaktion: eurobahn Kommunikation,  
Nicole Pizzuti (V.i.S.d.P. und Redaktion),  
presse@eurobahn.de

Gestaltung: 11D-Kommunikation GmbH

Copyright © eurobahn GmbH & Co.KG

**[www.eurobahn.de](http://www.eurobahn.de)**