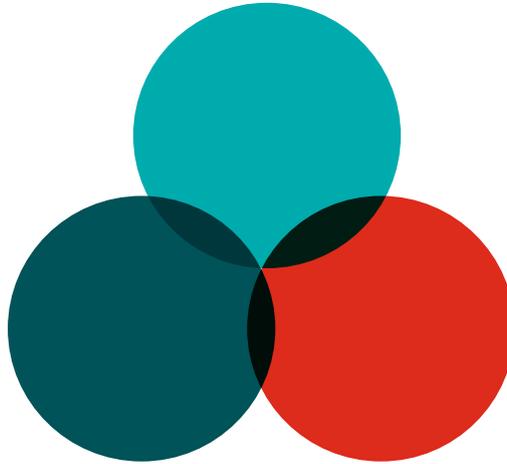




NACHHALTIGKEITSBERICHT 2013

VG Alle fahren mit.

ÖKONOMISCHE VERANTWORTUNG



ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

SOZIALE VERANTWORTUNG

### NACHHALTIGKEIT – KENNZAHLEN 2013

Für die Stadtwerke Verkehrsgesellschaft Frankfurt am Main mbH (VGF) bedeutet Nachhaltigkeit, in sozialer, ökonomischer und ökologischer Hinsicht verantwortungsvoll zu handeln. Unsere Bemühungen in dieser Hinsicht dokumentieren wir mit dem vorliegenden Bericht für das Jahr 2013.

Dies ist der vierte Nachhaltigkeitsbericht der VGF. Er verfolgt das Ziel, den Lesern einen kurzen und prägnanten Überblick über die Entwicklungen der VGF auf dem Weg zu einem nachhaltigen Unternehmen zu geben. Das Konzept der Nachhaltigkeitsberichterstattung der VGF entwickelt sich dabei kontinuierlich weiter. Durch die Darstellung wichtiger Kennziffern werden Entwicklungen über die Jahre kenntlich gemacht, neue Kennziffern erweitern und vertiefen die Erkenntnisse. Kurze Begleittexte ergänzen die Daten und sollen wichtige Informationen zum Verständnis liefern. Die Angaben basieren auf dem Stichtag 31. Dezember 2013.

Auf die Anwendung von Vorgaben für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten wurde bewusst verzichtet, um Spielräume für eine unternehmensindividuelle Themenauswahl zu erhalten und um Lesbarkeit und Verständlichkeit des Berichts zu erhöhen. Wir verzichten weiterhin auf eine externe Prüfung der von uns dargestellten Daten, da dies aus unserer Sicht mit nicht verhältnismäßigen Kosten verbunden wäre.

Wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit im Text nur die männliche Form gewählt wurde, soll diese explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden.

Sie finden den Nachhaltigkeitsbericht auch im Internet unter:  
[www.vgf-ffm.de/de/die-vgf/zahlen-berichte/nachhaltigkeitsbericht](http://www.vgf-ffm.de/de/die-vgf/zahlen-berichte/nachhaltigkeitsbericht)

# INHALT

- 2 Grußwort des Aufsichtsratsvorsitzenden
- 3 Vorwort der Geschäftsführer
- 5 Grußwort des Betriebsratsvorsitzenden

## 6 **SOZIALE VERANTWORTUNG**

---

- 6 Struktur der Belegschaft
- 7 Teilzeitbeschäftigte
- 8 Weibliche Mitarbeiter
- 9 Nachhaltige Personalentwicklung
- 11 Schwerbehinderte Mitarbeiter
- 11 Auszubildende
- 12 Seminare und Weiterbildungen
- 13 Krankenstand und Arbeitsunfälle
- 15 Gesellschaftliches Engagement

## 18 **ÖKONOMISCHE VERANTWORTUNG**

---

- 18 Fahrgastzahlen 2013
- 19 Kundenzufriedenheit / Entwicklung der Kundenzufriedenheit
- 22 Kostendeckungsgrad und Unternehmensergebnis
- 24 VGF als Investor
- 25 Entwicklung der Verbindlichkeiten und Vermögenswerte

## 26 **ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG**

---

- 26 Energieverbrauch
- 27 Nachhaltige Mobilität
- 28 Wasserverbrauch
- 28 Abfallaufkommen
- 29 Ökoprotit-Projekt
- 29 GoGreen
  
- 30 Zielerreichungsberichte 2013
- 32 Nachhaltigkeitsziele der VGF für das Jahr 2014

**SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,**

Eine nachhaltige Personalpolitik, wie die VGF sie verfolgt, ist ein wichtiger Baustein für die Sicherstellung einer hochqualitativen Daseinsvorsorge.

Der demografische Wandel stellt Unternehmen vor zusätzliche Herausforderungen. Qualifiziertes Personal und das Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen erhalten und neues Personal gewonnen werden. Besonders wichtig ist mir als Aufsichtsratsvorsitzendem, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich im Unternehmen wohl fühlen. Um das Betriebsklima, die Zusammenarbeit und damit auch die Leistungsfähigkeit zu verbessern, hat die VGF ein zentrales Wertesystem entwickelt. Gelebte Werte im Unternehmen wie Wertschätzung, Offenheit und Kritikfähigkeit, Eigenverantwortung und Kundenorientierung tragen maßgeblich zum Erfolg der VGF bei.

Ich freue mich, dass ich bereits den vierten Nachhaltigkeitsbericht der VGF in Händen halten kann. Auch dieser Bericht zeigt wieder eindrucksvoll auf, wie die VGF auf ihrem Weg zu einem nachhaltigen Unternehmen vorangekommen ist. Dieser Weg verläuft keineswegs gerade, ruhig und gleichmäßig. Die Herausforderungen im täglichen Geschäft wie auch in der Bewältigung insbesondere der Großprojekte sind immens. Aber die VGF und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen diese Herausforderungen an.

Ich danke den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die dem diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht und ihrem Unternehmen durch ihre Fotos und Beiträge ein Gesicht geben. Als Aufsichtsratsvorsitzender habe ich mit großer Freude gelesen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als einen der positiven Aspekte ihrer Arbeit in der VGF wahrnehmen, dass sie für die Stadt Frankfurt und das Gemeinwohl arbeiten. Mit dieser Arbeit leisten sie einen unverzichtbaren Beitrag für die Daseinsvorsorge unserer Stadt.

Die Kommunalwirtschaft ist ein wichtiges und bedeutendes Thema, das alle etwas angeht. Unternehmen, die der Kommune und damit allen Bürgern gehören, stellen einen großen Anteil am Vermögen dieser Stadt dar. Über die von ihnen gewählten Politikerinnen und Politiker nehmen die Bürgerinnen und Bürger Einfluss auf diese Unternehmen. Die VGF ist Teil dieser kommunalen Familie und eng verknüpft mit der Stadt Frankfurt am Main. Diese stellt Erwartungen an die VGF. Aber die Stadt stärkt ihr auch den Rücken und vertraut darauf, dass sie ihre Aufgaben auch in Zukunft meistern wird. In der Vergangenheit hat die VGF jeden Tag aufs Neue bewiesen, dass sie es kann. Und die Aufnahmen und Aussagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VGF in diesem Nachhaltigkeitsbericht bestärken mich in meiner Zuversicht, dass dieses Vertrauen gerechtfertigt ist. Damit dies beiderseits so bleibt, ist eine nachhaltige Personalpolitik unverzichtbar.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und unterhaltsame Lektüre des Nachhaltigkeitsberichts 2013 der VGF.



*Stadtkämmerer Uwe Becker  
Aufsichtsratsvorsitzender der VGF*

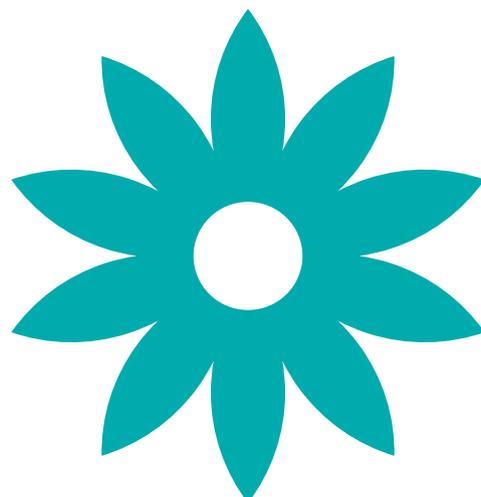
## DIE MITARBEITER SIND DAS GESICHT DES UNTERNEHMENS

Ein solcher Satz wird oft Reden oder Broschüren vorangestellt, wenn es um die Belange der Beschäftigten geht. In Hinblick auf die VGF ist es aber schlichtweg ein Faktum. Insbesondere unser Fahrdienst, aber auch alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Gesicht der VGF. Einige der Gesichter der VGF sehen Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht. Dabei wird deutlich: Jeder der über 2000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VGF ist eine Persönlichkeit.

Eine Vielfalt von Persönlichkeiten in der Belegschaft hat es immer schon gegeben. Aber erst in jüngerer Zeit wird diese Vielfalt einer Belegschaft stärker und bewusster wahrgenommen. Vielfalt in der Belegschaft – oder Diversity, wie oft gesagt wird – wird von uns heute als Chance begriffen. Ein jeder hat individuelle Merkmale, Stärken und Schwächen. Es ist im Interesse des Unternehmens, aber auch des einzelnen Mitarbeiters, dass diese persönlichen Merkmale erkannt werden.

Die VGF hat auf diese Veränderungen in ihrer Personalstrategie reagiert. Dabei geht es nicht nur um die Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber. Die VGF hat sich bereits mit ihrem Motto „Alle fahren mit.“ positiv auf die Vielfalt in der Gesellschaft bezogen. Diese positive Grundeinstellung wird zukünftig noch stärker betont.

Unternehmerische Verantwortung umfasst nicht nur den umweltschonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und ein nachhaltiges Wirtschaften. Sie umfasst auch und gerade die Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Engagement für die Stadtgesellschaft. Die VGF geht diesen Weg.



*Wertschätzung*



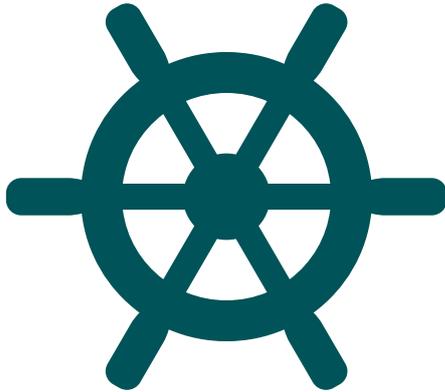
*Zuverlässigkeit*



*Qualität*

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen bei der VGF die Bedingungen finden, die es ihnen ermöglichen, ihre Arbeitsleistung dauerhaft zu erbringen. Dabei haben sich alle – Unternehmen wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – darauf einzustellen, dass zukünftig das Renteneintrittsalter ansteigen wird. Dies wird weitreichende Veränderungen im Arbeitsleben nach sich ziehen. Als Stichwort sei hier die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitszeiten genannt.

Gleichzeitig steigen die Anforderungen: Mehr Flexibilität und Selbstmanagement, steigende Komplexität der Arbeitsabläufe, Arbeitsverdichtung und Kostendruck, all das wirkt auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heute ein.



*Eigenverantwortung*



*Offenheit  
und Kritikfähigkeit*



*Kompetenz*



*Leistung*



*Kundenorientierung*

Parallel entwickeln Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neue Bedürfnisstrukturen und wünschen sich eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Veränderte Vorstellungen der Balance von Arbeit und Leben, Wünsche nach individueller Weiterentwicklung und flacheren Hierarchien im Berufsleben seien hier als weitere Stichworte genannt. Dies alles zu einem Ausgleich zu bringen ist eine enorme Herausforderung. Aber auch ein spannender Prozess, den wir weiter gestalten werden.

Nicht nur bei dieser Aufgabe leiten uns unsere Werte. Im Jahr 2013 hat sich die VGF ein neues Wertesystem gegeben. Dieses Wertesystem stellt den Rahmen unseres täglichen Handelns im Unternehmen dar. Bei aller Vielfalt ist das Wertesystem das gemeinsame und verbindende Band, auf das sich alle Mitarbeiter in ihrer täglichen Praxis verständigt haben und verlassen können.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine informative Lektüre des Nachhaltigkeitsberichts 2013 der VGF.

Ein besonderer Dank gilt der Foto-AG der VGF, die wie bereits im Vorjahr alle in diesem Bericht verwendeten Aufnahmen erstellt und bereitgestellt hat. Unser Dank gilt ebenso den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich für die Aufnahmen zur Verfügung gestellt haben. Wir erkennen hier in besonderem Maße die Identifikation mit der Arbeit und dem Unternehmen.

*Michael Budig*

*Michael Budig  
Geschäftsführer*

*Thomas Raasch*

*Thomas Raasch  
Geschäftsführer*

*Thomas Wissgott*

*Thomas Wissgott  
Geschäftsführer und  
Arbeitsdirektor*

**LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,  
SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,**

die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VGF stehen im Fokus dieses Nachhaltigkeitsberichts. Dargestellt werden die Maßnahmen, die das Unternehmen durchführt, um ein attraktiver Arbeitgeber in den Zeiten des demografischen Wandels zu bleiben. Diese Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der VGF als Arbeitgeber gehen auch aus unserer Sicht in die richtige Richtung.

Auch die Kolleginnen und Kollegen kommen im Bericht zu Wort und berichten in kurzen und prägnanten Beschreibungen aus der Perspektive derjenigen, die heute bei der VGF arbeiten. Wir als Betriebsräte wissen, wie wichtig es ist den Beschäftigten zuzuhören. Es gibt eine Wahrheit der Zahlen und Daten, auf die nur allzu oft geschaut wird. Und es gibt die Wahrheit der Werkbank, des Fahrerstands und des Schreibtischs. Beides muss zusammen gesehen werden, wenn das Unternehmen eine gesunde Entwicklung, eine nachhaltige Entwicklung nehmen soll.

Die Beschäftigten der VGF haben in den letzten Jahren zwei große Um- und Restrukturierungsphasen durchlebt. Dadurch konnten die Defizite der VGF, verglichen mit einer Betrachtung ohne diese Maßnahmen, um einen zweistelligen Millionenbetrag reduziert werden. Aber die Beschäftigten haben dafür auch einen Preis bezahlt: Wir müssen feststellen, dass Arbeitsverdichtungen und Aufgabenzuwächse die Kolleginnen und Kollegen an Belastungsgrenzen, und teilweise auch darüber hinaus, geführt haben.

Unsere Aufgabe als Betriebsräte ist es, die Interessen der Beschäftigten im Unternehmen zu vertreten. Wir müssen verstärkt darauf achten, dass die Belastungen am Arbeitsplatz nicht weiter überhand nehmen. Ein „gutes Leben“ für alle Beschäftigten muss möglich sein. Das bleibt unser Ziel.



*Athanasios Stavrakidis*  
*Betriebsratsvorsitzender*

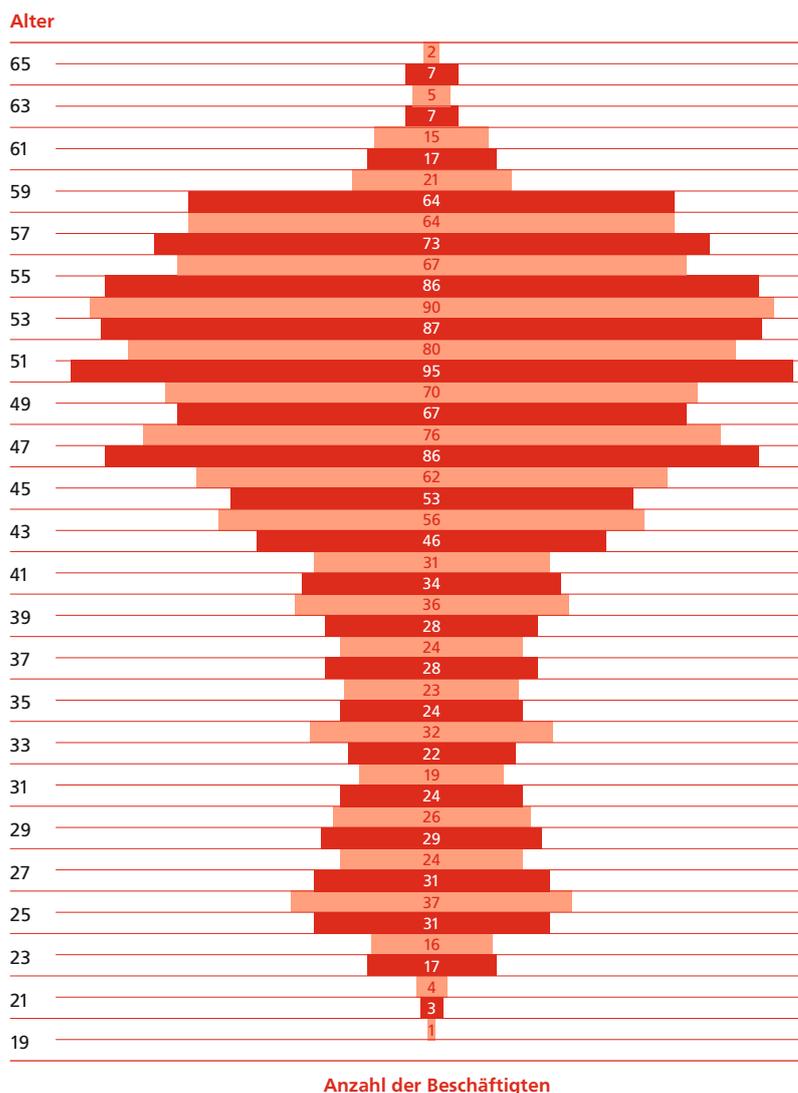
## SOZIALE VERANTWORTUNG – MITARBEITER

### ALTERSSTRUKTUR DER BELEGSCHAFT

Die Darstellung zeigt die Anzahl der Mitarbeiter in ihren jeweiligen Altersjahrgängen. Deutlich wird in dieser Darstellung der große Anteil von Beschäftigten in den Jahrgängen ab 42 bis 58 Jahren. Die größte Gruppe bei den Beschäftigten der VGF sind die 50-Jährigen mit 95 Mitarbeitern.

Erkennbar wird in der Darstellung, dass bislang die meisten Beschäftigten mit 58 Jahren aus dem aktiven Berufsleben ausgeschieden sind. Zukünftig werden durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit sehr viel mehr Mitarbeiter als früher über diesen Zeitpunkt hinaus aktiv im Berufsleben bei der VGF verbleiben. Diese Entwicklung wird die Struktur der Belegschaft der VGF verändern: Es wird zukünftig mehr ältere Mitarbeiter über 58 Jahre geben. Gleichzeitig muss die VGF bei Neueinstellungen auf einem enger werdenden Arbeitsmarkt attraktiv auch für junge Menschen bleiben.

Um sich auf diese neue Situation einzustellen, werden innerhalb der VGF Maßnahmen entwickelt, um als Arbeitgeber mit einer nachhaltigen Personalpolitik die Herausforderungen des demografischen Wandels anzunehmen.



Das Durchschnittsalter der aktiven Mitarbeiter lag 2013 bei 45,8 Jahren. Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr einer Reduzierung um 0,6 Jahre. Dies ist auf die in den letzten beiden Jahren vermehrten Neu- und Ersatz-einstellungen im Fahrdienst und der Technik und dem Wechsel älterer Beschäftigter von der Altersteilzeit (ATZ)-Arbeitsphase in die ATZ-Freistellungsphase zurückzuführen.

## STRUKTUR DER BELEGSCHAFT

Mitarbeitergruppe	2009	2010	2011	2012	2013
Mitarbeiter mit kaufmännischen Tätigkeiten	591	614	612	610	619
Mitarbeiter mit Fahrdiensttätigkeiten	635	696	718	713	720
Mitarbeiter mit gewerblich-technischen Tätigkeiten	513	511	511	538	502
<b>Summe Stammpersonal</b>	<b>1.739</b>	<b>1.821</b>	<b>1.841</b>	<b>1.861</b>	<b>1.841</b>
<b>Sonstige Mitarbeiter<sup>1</sup></b>	<b>212</b>	<b>193</b>	<b>191</b>	<b>205</b>	<b>247</b>
<b>Summe Gesamtbeschäftigte</b>	<b>1.951</b>	<b>2.014</b>	<b>2.032</b>	<b>2.066</b>	<b>2.088</b>

<sup>1</sup> Darin enthalten: MA in der ATZ-Freistellungsphase, langfristig Beurlaubte, Erziehungsurlaub, BW/Zivildienst, Sonderurlaub Mutterschutz, Zeitrentner, Studenten

Die Verkehrsgesellschaft beschäftigte am 31. Dezember 2013 insgesamt 2.088 Mitarbeiter. Dies bedeutet im Vergleich zum Jahresende 2012 einen Anstieg um 22 Arbeitnehmer. Die Stammebelegschaft verringerte sich um 20 von 1.861 auf 1.841 Beschäftigte. Die Tabelle zeigt die Aufgliederung des Personalbestandes 2009–2013 jeweils zum 31. Dezember.

## TEILZEITBESCHÄFTIGTE

Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten aktiven Mitarbeiter ist im Vergleich zum Vorjahr gleich geblieben. Der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken.

Mitarbeitergruppe	2009	2010	2011	2012	2013
Mitarbeiter mit kaufmännischen Tätigkeiten	50	53	53	52	53
Mitarbeiter mit Fahrdiensttätigkeiten	102	105	102	102	102
Mitarbeiter mit gewerblich-technischen Tätigkeiten	15	16	11	16	15
<b>Summe Teilzeitbeschäftigte</b>	<b>167</b>	<b>174</b>	<b>166</b>	<b>170</b>	<b>170</b>
<b>davon weiblich</b>	<b>77</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>79</b>	<b>77</b>
<b>Frauenanteil in Prozent</b>	<b>46,1</b>	<b>46,6</b>	<b>48,2</b>	<b>46,5</b>	<b>45,3</b>

## WEIBLICHE MITARBEITER

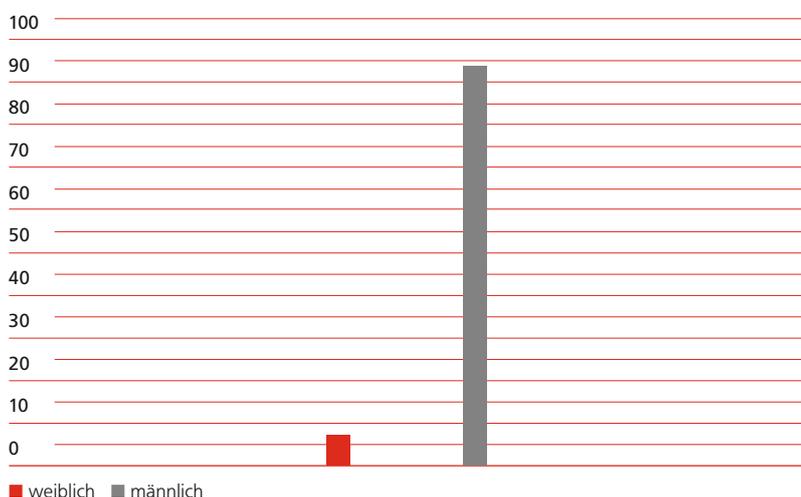
In Verkehrsunternehmen fällt der Frauenanteil – insbesondere in den Funktionsbereichen Infrastruktur und Betriebswerkstätten – generell unterdurchschnittlich aus. Die nachfolgende Übersicht zeigt die absolute und prozentuale Verteilung der weiblichen Beschäftigten der VGF auf die jeweiligen Tätigkeitsbereiche.

Mitarbeitergruppe	2009	2010	2011	2012	2013
Mitarbeiterinnen mit kaufmännischen Tätigkeiten	175	189	188	182	183
Mitarbeiterinnen mit Fahrdiensttätigkeiten	54	57	61	61	62
Mitarbeiterinnen mit gewerblich-technischen Tätigkeiten	25	23	23	23	21
<b>Frauen Gesamt</b>	<b>254</b>	<b>269</b>	<b>272</b>	<b>266</b>	<b>266</b>
<b>Frauenanteil Gesamt in Prozent</b>	<b>14,6</b>	<b>14,8</b>	<b>14,8</b>	<b>14,3</b>	<b>14,4</b>

Die VGF ist bestrebt, auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, den Frauenanteil in der Belegschaft zu erhöhen. Mit einem Bündel von Maßnahmen schafft die VGF bessere Voraussetzungen für Frauen, einen Arbeitsplatz in der VGF anzunehmen und auch dauerhaft zu behalten.

### Geschlechtsspezifisches Verhältnis der Führungskräfte 2013

Anzahl Mitarbeiter in Prozent



Der weibliche Anteil der Führungskräfte der VGF betrug zum 31. Dezember 2013 8,7% nach 9,6% im Vorjahr. Von den insgesamt 138 Führungskräften in der VGF waren 126 männlich und 12 weiblich.



## NACHHALTIGE PERSONALENTWICKLUNG

Die VGF bietet ihren Mitarbeitern eine Vielzahl von Möglichkeiten der beruflichen und persönlichen Weiterbildung und -entwicklung. Neue Programme, entwickelt von der Organisations- und Personalentwicklung der VGF, tragen dazu bei, das Knowhow innerhalb der VGF auf dem aktuellen Stand zu halten. Gleichzeitig wird damit die Attraktivität der VGF für neue wie bisherige Mitarbeiter erhöht. Einige der Programme möchten wir hier vorstellen:

Die VGF systematisiert die Wissensweitergabe ausscheidender Fach- und Führungskräfte durch eine *Wissensstafette*, mit der Erfahrungswissen systematisch festgehalten und weitergegeben wird, um so eine effiziente Nachfolge zu gewährleisten. Dies entlastet auch die neuen Kollegen, weil sie so besser als bisher eingearbeitet werden können.

Die *Fachexperten-Entwicklung* dient dazu, Leistungsträgern ohne Führungsfunktion zielgerichtete Maßnahmen anzubieten, um sie an die VGF zu binden und ihr Wissen zu sichern. Engagierten Mitarbeitern werden attraktive Karriere- und Entwicklungschancen als Alternative zur Führungslaufbahn aufgezeigt. Die Umsetzung der Fachexperten-Entwicklung ist im ersten Schritt mit zwei Pilotbereichen für 2014 geplant. Die Umsetzung für alle Geschäftsbereiche ist in Folge ab 2015 vorgesehen.

Mit dem *Dualen Studium* erhalten Mitarbeiter der VGF die Möglichkeit, eine wissenschaftliche Hochschulausbildung mit dem Erwerb wertvoller Berufserfahrung zu verknüpfen. Die Voraussetzungen dafür: Der Bewerber muss bereits Mitarbeiter der VGF sein, Hochschul- oder Fachhochschulreife haben, hohes Engagement und Leistungsbereitschaft zeigen und eine gute Beurteilung des Vorgesetzten haben. Erfüllt ein Kandidat diese Voraussetzungen und ist der Bedarf im jeweiligen Bereich gegeben, übernimmt die VGF sämtliche Gebühren und zahlt dem Studierenden zusätzlich eine Vergütung.

Das Führungskräfte-Institut der VGF, kurz *VGFit*, bietet die Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung. VGFit gewährleistet eine konsistente und nachhaltige Führungskräfteentwicklung auf allen Ebenen. VGFit fördert und entwickelt die Potenziale von Nachwuchsführungskräften.

---

✚ *Ich finde es schön, dass ich dazu beitragen kann, dass die VGF ein attraktiver Arbeitgeber ist, und dass ich spüren kann, dass dies auch unserer Geschäftsführung wichtig ist.*

➤ *Ich würde mir wünschen, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bald umgesetzt werden. Dazu gehören für mich beispielsweise auch Home-Office, Job-Sharing und Führungspositionen in Teilzeit.*

---

Rike Bernschein (33), NA12.3,  
seit April 2013 bei der VGF

Das VGF-Bildungsprogramm unterstützt Führungskräfte und Mitarbeiter aller Bereiche bei der zielgerichteten Entwicklung ihres Wissens und Könnens. Das Grundangebot im Rahmen des VGF-Bildungsprogramms umfasst Einsteigerseminare für neue Mitarbeiter und neue Führungskräfte sowie die Themen Suchtgefährdung und Betriebsverfassungsgesetz für alle Führungskräfte. Darüber hinaus werden in der jährlichen Bildungsbedarfsanalyse sowie laufend Personalentwicklungsbedarfe erfasst und individuell und bedarfsgerecht Fortbildungsmaßnahmen geplant und durchgeführt.

Im Rahmen des Einarbeitungsprozesses bietet das VGF-Bildungsprogramm allen neuen Mitarbeitern ein Einsteigerseminar „Viele Gute Fakten“ an. Hier können sie erste Kontakte knüpfen und sie erhalten grundlegende Informationen über die VGF, wie z. B.: Verhaltenskodex der VGF, Prozesse und Informationsbeschaffung innerhalb der VGF, Gesundheits- und soziale Angebote, Arbeitszeit und Tarifregelungen, Betriebsrat, Internes Qualitätsmanagement, Vorschlagswesen, Streckennetz und Standorte sowie Weiterbildungsangebote.

In dem Einsteigerseminar „Viele Gute Führungsthemen“ erhalten Führungskräfte über die oben genannten Themen hinaus weitergehende Informationen. Sie hören beispielsweise Vorträge und Referate zum Risikomanagement, zu Führungsgrundsätzen, zu arbeitsrechtlichen Grundlagen und zur Wirtschafts- und Budgetplanung.

Beide Seminare finden mehrmals im Jahr statt und sind für alle Kollegen, die nach dem 15. März 2013 bei der VGF angefangen bzw. eine Führungsposition übernommen haben, verpflichtend. Einzig den Kollegen im Fahrdienst ist die Teilnahme freigestellt, weil sie bereits viele der Informationen im Fahrerunterricht erhalten.

Die VGF-Akademie und das VGF-Gesundheitsprogramm bieten ein breitgefächertes und buntes Bildungsangebot. Dabei investieren die Mitarbeiter Zeit, die VGF trägt die Kosten. Im Jahr 2013 haben 500 Mitarbeiter an Angeboten teilgenommen.

Als weitere Maßnahmen für die Folgejahre ist die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung bereits beschlossen, und für eine Ausweitung der Frauenförderung sind ebenfalls die Weichen gestellt.

## SCHWERBEHINDERTE MITARBEITER

Die Beschäftigung von Schwerbehinderten hat im Betrachtungszeitraum die gesetzliche Vorgabe von 5% wiederum deutlich übertroffen. Die VGF erfüllt damit eine wichtige Aufgabe im Bereich des Arbeitsmarktes für Schwerbehinderte. Die nachfolgende Tabelle zeigt die absolute Anzahl sowie den prozentualen Anteil der schwerbehinderten Arbeitnehmer. Der Anteil Schwerbehinderter liegt in allen Bereichen des Unternehmens, also Fahrdienst, Technik und Verwaltung, deutlich über der 5%-Vorgabe.

Mitarbeitergruppe	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiter</b>	<b>217</b>	<b>222</b>	<b>243</b>	<b>234</b>	<b>224</b>
<b>Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter in Prozent</b>	<b>10,6</b>	<b>11,0</b>	<b>11,0</b>	<b>11,2</b>	<b>10,4</b>

Bei der Berechnung der Quote wurden einerseits die besetzten Stellen zugrunde gelegt und andererseits das unterjährige Ausscheiden der betreffenden Mitarbeiter berücksichtigt. So wird z. B. ein schwerbehinderter Mitarbeiter mit Ausscheidungsdatum 31. März 2012 nur mit einem Anteil von 0,25 erfasst. Analoges Sachverhalt gilt für Teilzeitkräfte.

## AUSZUBILDENDE

Einstellungszahlen VGF-Azubis	Einstellungsjahrgang					Azubis aktuell
	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>Ausbildungsberuf</b>						
<b>Technische Berufe</b>						
Elektroniker/in	7	6	5	6	6	23
Mechatroniker/in	5	5	6	4	4	16
Industriemechaniker/in	2	2	5	6	6	17
Fachinformatiker/in Fachrichtung Systemintegration	1	1	1	0	0	1
Konstruktionsmechaniker/in	0	0	0	2	2	4
Kfz-Mechatroniker/in	2	0	4	2	0	6
<b>Kaufmännische Berufe</b>						
Industriekaufleute	3	5	2	4	2	7
Kaufleute für Bürokommunikation	2	2	2	2	2	6
Kaufleute für Verkehrsservice	2	0	2	0	2	4
<b>Summe</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>84</b>

## SEMINARE UND WEITERBILDUNGEN

Mitarbeiterfortbildungen und -schulungen haben für die VGF eine hohe Bedeutung. Nur gut geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Lage, den Anforderungen zu entsprechen, die täglich in der Verkehrsmetropole Frankfurt am Main entstehen. Fort- und Weiterbildungen sind darüber hinaus ein Angebot an alle Beschäftigten, sich und ihre Kenntnisse weiterzuentwickeln.

Nicht alle Weiterbildungen sind in der folgenden Darstellung enthalten: So fehlt bspw. die Darstellung der vom Mutterkonzern SWFH angebotenen Weiterbildungen ebenso wie die Weiterbildungen, die die einzelnen Bereiche und Mitarbeiter selbst organisieren. Auch die Schulungen des VGF-Ausbildungszentrums Schiene (AZB) für Mitarbeiter der Werkstatt, aus dem Bereich der Infrastruktur und für andere Verkehrsunternehmen in Frankfurt wurden nicht aufgeführt, da sie in die vorhandene Darstellungssystematik nicht sinnvoll integriert werden konnten.



### ANZAHL DER TEILNEHMER

Teilnehmer Seminare und Weiterbildungen	2009	2010	2011	2012	2013
Konzernbildungsprogramm	278	226	131	427	359
Fahrerqualifizierungsschulungen	758	924	1365	1345	1134
Sicherheitsschulungen	185	284	311	278	339
Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen <sup>1</sup>	123	158	393	296	384
Schulungen zu Kundenorientierung und Tarif	817	612	1125	334	354
VGF-Akademie (Allgemeines und Gesundheitsprogramm)	514	550	592	540	500
<b>Gesamt</b>	<b>2.675</b>	<b>2.754</b>	<b>3.917</b>	<b>3.220</b>	<b>3.070</b>

<sup>1</sup> Individuell durch den Personalbereich konzipiert.

✚ *Bei der VGF gefällt mir, dass ein frei gewählter Betriebsrat zugelassen wird und dass es einen Tarifvertrag gibt. Ich weiß, dass das heutzutage leider nicht mehr selbstverständlich ist. Außerdem gefällt mir, dass meine Arbeit von meinen Vorgesetzten wertgeschätzt und dieses auch zum Ausdruck gebracht wird.*

— *Ein großer Teil der Beschäftigten der VGF arbeitet im Schichtdienst. Bei der Vielzahl der Angebote der VGF, ob Weiterbildung, Freizeitgruppen, Preisausschreiben usw. ist es wünschenswert, die Teilnahme auch diesen Mitarbeitern zu ermöglichen.*

Horst Pfaff (56), NT32.13 (Betriebsüberwachung), seit 2013 bei der VGF

## KRANKENSTAND UND ARBEITSUNFÄLLE

### KRANKENSTAND DER BELEGSCHAFT

Wesentlicher Faktor für die krankheitsbedingten Fehlzeiten ist die berufliche Tätigkeit. Gemäß bundesweiter empirischer Studien liegen die Metall- und Bauberufe sowie Berufe des Verkehrswesens (Fahrdienst) an der Spitze der Krankheitsskala. Ein weiterer Faktor ist die demographische Struktur der Belegschaft der VGF mit einem relativ hohen Altersdurchschnitt von 45,8 Jahren zum Stichtag 31. Dezember 2013. Ältere Beschäftigte weisen durchschnittlich eine höhere Fehlzeitenquote auf als jüngere.

Krankenstand in Prozent	2009	2010	2011	2012	2013
Mitarbeiter mit kaufmännischen Tätigkeiten	5,9	5,9	7,1	6,8	6,4
Mitarbeiter mit Fahrdiensttätigkeiten	9,6	9,8	9,2	8,5	9,4
Mitarbeiter mit gewerblich-technischen Tätigkeiten	8,0	7,3	8,5	9,0	9,1
<b>Gesamtkrankenstand in Prozent</b>	<b>7,9</b>	<b>7,7</b>	<b>8,3</b>	<b>8,1</b>	<b>8,3</b>

Die Krankenquote der VGF lag im Jahr 2013 bei 8,3% und damit um 0,2 Prozentpunkte über dem Wert des Vorjahrs. Zum Vergleich: Die krankheitsbedingte durchschnittliche Fehlzeitenquote aller teilnehmenden Verkehrsunternehmen in einer Erhebung des Branchenverbands VDV für das Jahr 2013 lag bei 8,8%.

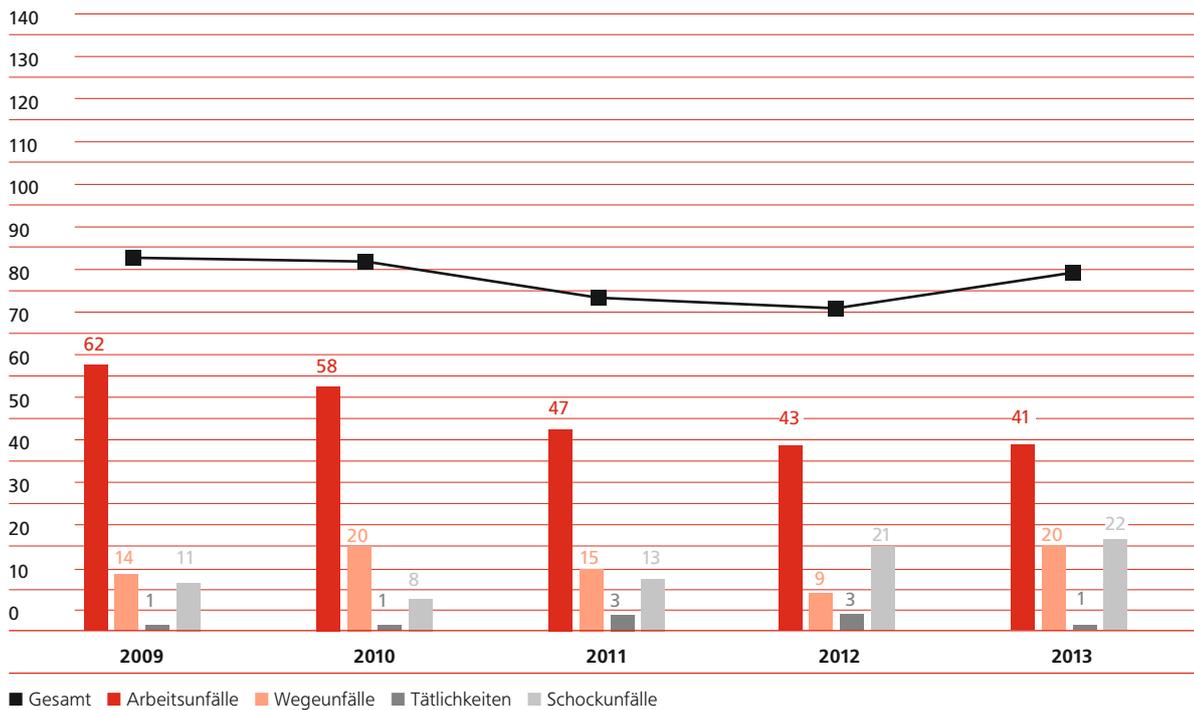


### MELDEPFLICHTIGE UNFÄLLE NACH UNFALLART 2009 BIS 2013

Im Jahre 2013 hat sich der langjährige Trend eines Rückgangs der Zahl der meldepflichtigen Unfälle leider nicht fortgesetzt. Dies insbesondere durch einen Anstieg bei den Wegeunfällen (Unfälle auf dem Weg von und zur Arbeitsstätte) und ein weiterhin hohes Niveau bei den Schockunfällen (Krankentage nach Unfällen).

Bei Unfällen im Fahrdienst führt die VGF eine psychische Erstbetreuung bei den betroffenen Fahrdienstmitarbeitern durch. Dieses Programm KIT (Krisenintervention) wurde 1998 bei der VGF eingeführt. Vielen betroffenen Fahrdienstmitarbeitern konnte damit in den ersten Stunden nach einem Unfall geholfen werden. Die VGF wird mit diesem Programm in den nächsten Jahren an einer wissenschaftlichen Auswertung von Erstbetreuungsprogrammen teilnehmen, die von der Berufsgenossenschaft in Auftrag gegeben wurde. Ergebnisse dieser Auswertung werden in 2017 erwartet.

Anzahl der Unfälle



(Stand: 31.12.2013)

- 
- ✚ *Mein Arbeitsgebiet sind Bremsanlagen und Federungen der Busse. Durch die gute Ausstattung meines Arbeitsplatzes kann ich die täglich neuen Herausforderungen meistern. Außerdem finde ich das Angebot der VGF-Akademie gut und auch die Wertschätzung, die mir in der VGF für mein ehrenamtliches Engagement in der Feuerwehr entgegengebracht wird.*
- ➡ *Ich wünschte mir mehr Vertrauen in die Fähigkeiten der Mitarbeiter.*
- 

Mario Bisceglia (27), NT21.123 (Omnibuswerkstatt), seit 2010 bei der VGF

## GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT MIT KONTINUITÄT

Gesellschaftliche und soziale Verantwortung ist ein integraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie der VGF. Wir verstehen uns als verantwortungsbewusster Akteur in der Frankfurter Gesellschaft und sehen unsere Förderungsaktivitäten als nachhaltige Investitionen in die Zukunftsfähigkeit der Stadt und ihrer Bürgerinnen und Bürger.

Gesellschaftliches Engagement gehört nicht zum Kerngeschäft eines Verkehrsunternehmens. Die VGF ist aber das Verkehrsunternehmen der Stadt Frankfurt am Main und aller seiner Bürger. Mit unserem Engagement möchten wir etwas an die Frankfurter Stadtgesellschaft zurückgeben.

Die VGF pflegt 130 Partnerschaften, nicht wenige davon bereits über viele Jahre. Den „Lauf für mehr Zeit“ der Aidshilfe Frankfurt begleitet die VGF mittlerweile seit 19 Jahren, und auch die Kinderpsychiatrie, die Nacht der Museen und das Afrikanische Kulturfest sind Beispiele für langjährige Zusammenarbeit. Die VGF legt Wert auf Kontinuität in den Partnerschaften. Der überwiegende Teil der Unterstützung von Seiten der VGF wird dabei in Form von Sachleistungen erbracht. Insbesondere durch die Unterstützung mit Werbe- und Kommunikationsleistungen helfen wir, auf verschiedene Anlässe besonders aufmerksam zu machen und dadurch auch nachhaltig den Fortbestand bestimmter Projekte und Aktionen sicherzustellen.



---

**+** *Seit 25 Jahren fahre ich U-Bahn und Straßenbahn, und immer noch mache ich die Arbeit gerne.*

---

Angelika Metzke (53), NT42.2 (Fahrdienst BB Ost),  
seit 1989 bei der VGF

---

**+** *Ich mag meine abwechslungsreiche Tätigkeit.*

---

Peter Lösche (56), NA01 (Fahrer und Sekretariat),  
seit 25 Jahren bei der VGF



---

**+** *Das Ziel unserer Arbeit ist vorgegeben: Die Erhöhung der Kundenzufriedenheit. Aber wie ich dieses Ziel erreiche, da habe ich viel Entscheidungsspielraum, und das ist mir wichtig. Ich finde, die VGF bietet bereits gute Möglichkeiten für ihre Mitarbeiter. Es ist auch an jedem von uns, diese Möglichkeiten und Angebote zu nutzen und für sich das Beste daraus zu machen.*

---

Mario Moreira (44), NA21.24 (Kundendienst),  
seit 1991 bei der VGF

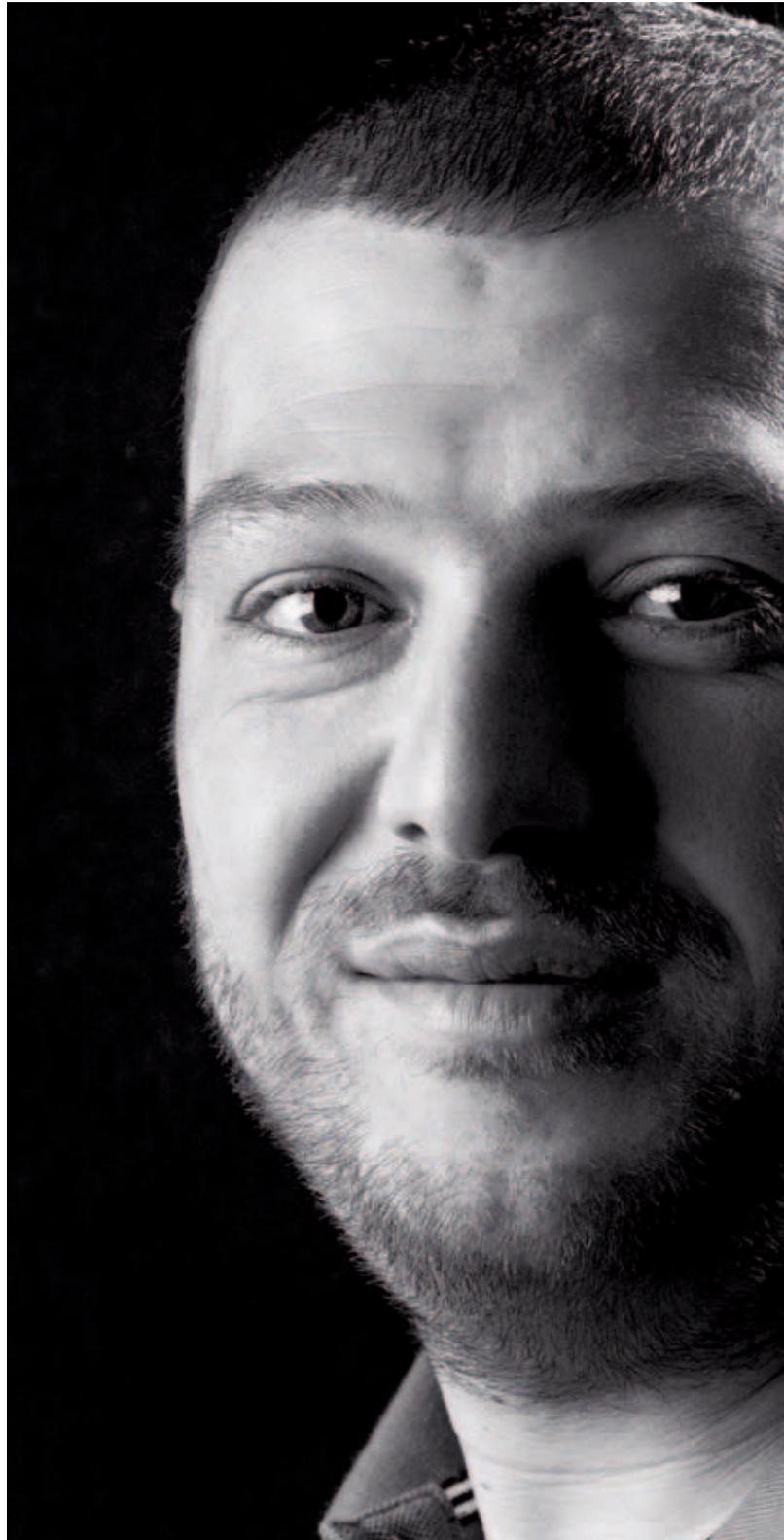


---

**+** *Ich mag meine abwechslungsreiche Tätigkeit im Sekretariat und besonders den guten und familiären Umgang mit den Kollegen und Führungskräften.*

---

Claudia Schütz (45), NT41.01 (Stadtbahnzentralwerkstatt), seit 2012 bei der VGF



---

**+** *Als Mitarbeiter in der Poststelle habe ich mit vielen Menschen Kontakt, das gefällt mir.*

---

Serkan Karakoc (37), NT33.32 (Poststelle), seit 2007 bei der ICB, ab 2009 bei der VGF



➤ *Ich habe mein ganzes Berufsleben mit Gleisen gearbeitet. In den letzten Jahren sind die Herausforderungen weiter gewachsen, Lärmschutz und ökologische Gesichtspunkte sind auch bei Gleiserneuerungen wichtiger geworden. Bei dieser Entwicklung bin ich gerne dabei.*

➤ *Ich freue mich über jede neue Strecke. Wir dürfen aber darüber nicht die Instandhaltung der vorhandenen Strecken vernachlässigen. Nachhaltigkeit bedeutet für mich auch: dauerhafter Erhalt des vorhandenen Gleisnetzes.*

*Georg Sabatzki (55), NT31.3 (Fahrweg), seit 1988 bei der VGF*

## ÖKONOMISCHE VERANTWORTUNG

### FAHRGASTZAHLEN 2013

	Stadtbahn				Straßenbahn				Summe			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Beförderte Personen in Mio.	115,8	117,5	117,3	116,7	49,8	50,3	49,9	54,4	165,6	167,8	167,8	171,1

Im Jahr 2013 konnte ein Anstieg der Fahrgastzahlen auf einen neuen Rekordwert verzeichnet werden.

Seit Dezember 2010 betreibt die VGF keine eigenen Buslinien mehr. Die VGF betreibt aber weiterhin das Geschäft der Vermietung und Wartung von Bussen, ebenso Infrastruktur- und Vertriebsdienstleistungen im Busbereich.

## KUNDENZUFRIEDENHEIT

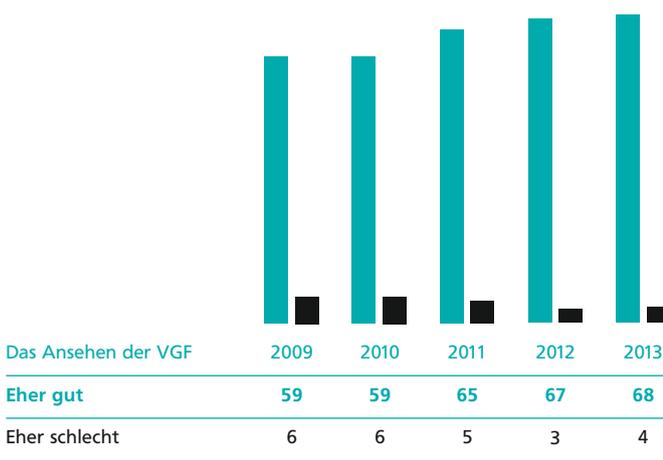
Zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit lässt die VGF Untersuchungen durch neutrale Marktforschungsinstitute durchführen. Auch 2013 gab es zwei Befragungen:

Die sogenannte „Bürgerbefragung“ durch das Leipziger Omnitrend Institut sowie das „Kundenbarometer“ durch TNS Infratest. Die Ergebnisse werden durch die VGF noch einmal durch eigene Stichprobenuntersuchungen mit Testkunden („Mystery Shopping“) verifiziert.

Für die Bürgerbefragung von Omnitrend wurden von Januar bis Dezember 2013 1.002 Einwohner von Frankfurt am Main ab 14 Jahre telefonisch zur Nutzung und Bewertung der VGF befragt.

Einige wichtige Einzelergebnisse aus dieser Befragung:

- 30% der Befragten nutzten 2013 mindestens fünfmal die Woche den öffentlichen Nahverkehr und weitere 30% der Befragten ein- bis viermal die Woche. Mit 8% ist der Anteil derjenigen, die niemals den ÖPNV nutzen, weiterhin leicht sinkend gegenüber den Vorjahren.
- Für den Erwerb der Tickets ist weiterhin der Fahrkartenautomat am bedeutsamsten: 67% der Teilnehmer nutzen diesen für den Kauf ihres Fahrscheins.
- Das Handy als Fahrkartenerwerbsvariante erzielt das erste Mal seit Beginn der Befragungen nennenswerte Anteile: 4% der Befragten erstanden ihre Tickets über diesen neuen Vertriebsweg.
- Der Ebbelwei-Expreß ist fast jedem Frankfurter bekannt. Hier zeigt sich eine Steigerung der Bekanntheit im Vergleich zum Vorjahr um 3,6% auf bemerkenswerte 95,3%. Der Ebbelwei-Expreß kann somit als ein Wahrzeichen der Stadt Frankfurt am Main bezeichnet werden.



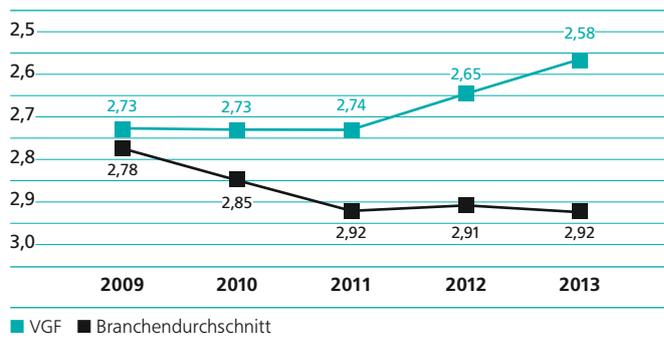
in % – Quelle: Omnitrend Bürgerbefragung 2013

## GESAMTZUFRIEDENHEIT

TNS Infratest hat im Auftrag der VGF im Befragungszeitraum vom 22. April bis 1. Juni 2013 1.177 Interviews durchgeführt. Die Auswertung dieser Befragungen hilft bei der Etablierung einer auf Kundenzufriedenheit ausgerichteten Unternehmensstrategie. Bei einer regelmäßigen Messung lassen sich Effekte und Auswirkungen konkreter Maßnahmen und Verbesserungen (mit Hilfe des Vorjahresvergleichs) erkennen.

Das Ergebnis der VGF liegt deutlich über dem Branchendurchschnitt und bestätigt auch für das Jahr 2013 die Fortsetzung des Trends einer weiter wachsenden Zufriedenheit der Fahrgäste mit der VGF. Die Gesamtzufriedenheit setzt sich aus den Ergebnissen für viele Einzelleistungsmerkmale zusammen, in denen die VGF recht unterschiedliche Ergebnisse erzielt.

Durchschnittsnote



Quelle: TNS Infratest Kundenbarometer (Stand: 31.12.2013)

Als Schulnoten:

Sehr gut: bis 2,53	Befriedigend: 2,73 – 2,92	Mangelhaft: 3,11 – 3,30
Gut: 2,54 – 2,72	Ausreichend: 2,93 – 3,11	Ungenügend: ab 3,31

Im sehr guten Bereich liegen Merkmale wie „ÖPNV-Angebot am Wohnort“ (2,38), „Schnelligkeit der Beförderung“ (2,5) und „Taktfrequenz tagsüber“ (2,47).

Mit gut bewertet sind beispielsweise die „Sicherheit in Fahrzeugen“ (2,61) und „Haltestellen tagsüber“ (2,69) sowie die „Zuverlässigkeit“ (2,70).

Eher unterdurchschnittlich bewertet ist beispielsweise das Merkmal „Sauberkeit im Fahrzeug“ (3,24). Am wenigsten zufrieden sind die VGF-Kunden mit „Zugang und Nutzung für mobilitätsbeeinträchtigte Personen“ (3,43), „Informationen bei Störungen und Verspätungen“ (3,51) und „Preis-Leistungs-Verhältnis“ (3,81).

Detaillierte Ergebnisse der Befragung finden Sie im Internet unter:  
[www.vgf-ffm.de/de/die-vgf/zahlen-berichte/kundenbarometer](http://www.vgf-ffm.de/de/die-vgf/zahlen-berichte/kundenbarometer)




---

**+** Bereits während meiner Ausbildung zum Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration gefiel mir das ganze Umfeld gut. Auch nach meiner Übernahme und dem damit verbundenen täglichen Kontakt mit meinen Kollegen finde ich mich in einer persönlichen, fast familiären Atmosphäre und der Wertschätzung meiner Vorgesetzten wieder.

**-** Zwei Punkte möchte ich ansprechen: Da ich zu den Bedingungen des TV-N arbeite, habe ich schlechtere tarifvertragliche Regelungen als die Altbeschäftigten. Ich bekomme für die gleiche Arbeit weniger Lohn und Urlaub, das finde ich nicht gerecht. Viele Mitarbeiter bei der VGF haben eine lange Betriebs Erfahrung und sehr viel betriebliches Wissen. Mit dieser Altersstruktur geht aber auch eine gewisse Mentalitätsstruktur einher. Hier wünschte ich mir mehr jüngere Kollegen.

---

Dominik Lorenz (26), NT43.3 (Betriebsdatenversorgung), mit Ausbildung seit 6 Jahren bei der VGF




---

**+** Ich mag die offene und ehrliche Atmosphäre in der Stadtbahnzentralwerkstatt, und ich mag meine Arbeit als Sekretärin.

**-** Die Arbeit ist anspruchsvoll und verantwortungsvoll, da könnte die Bezahlung schon besser sein.

---

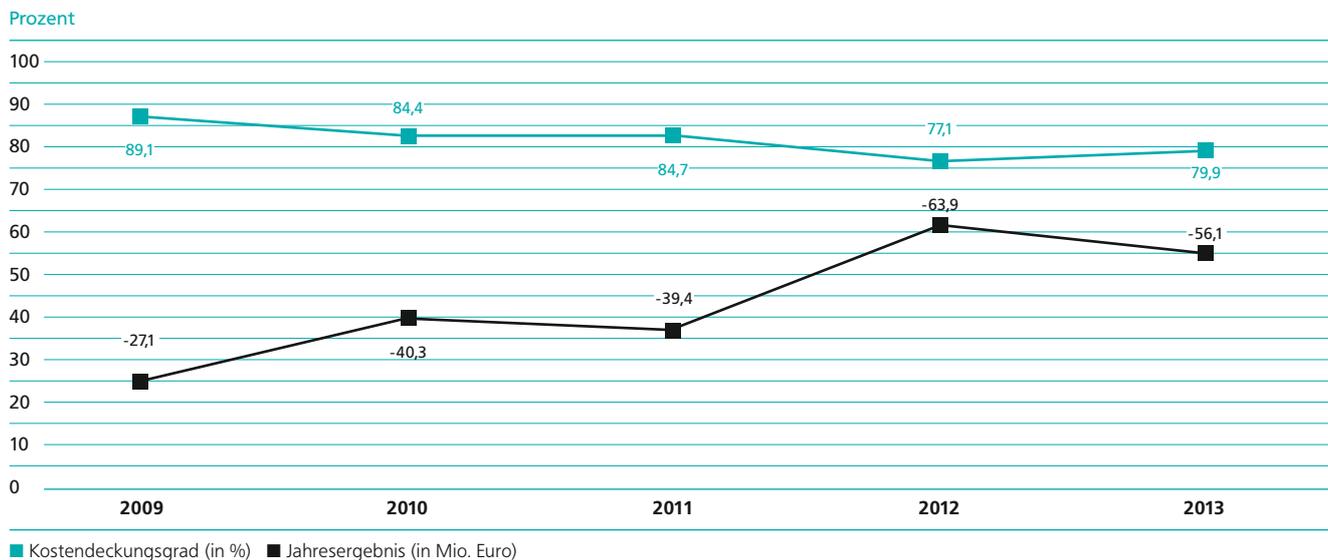
Isabell Kosek (25), NT41.01 (Stadtbahnzentralwerkstatt), seit Februar 2010 bei der VGF



+ Der indirekte Kundendienst. Denn durch unsere verantwortungsvolle Arbeit sorgen wir täglich für einen hohen Sicherheitsstandard in den Fahrstromanlagen.  
 – Weiterbildungsmöglichkeiten sind etwas schwierig, genauso wie einzelne Fortbildungen, wie Schienen-Fahrberechtigung.

Max Engler (23), NT34.13 (Fahrleitung)

## KOSTENDECKUNGSGRAD UND UNTERNEHMENSERGEBNIS



Nach dem deutlichen Verlustanstieg im Jahr 2012 ist es 2013 gelungen, eine leichte Ergebnisverbesserung und einen höheren Kostendeckungsgrad zu erreichen.

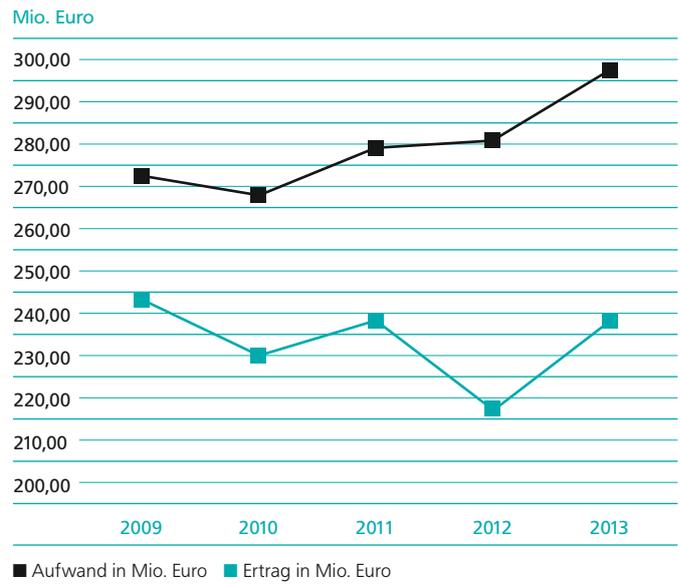
Das Jahresergebnis der VGF ist negativ, das heißt, die Einnahmen decken nicht die Ausgaben. Die VGF übernimmt eine Reihe von Aufgaben der sogenannten „Daseinsvorsorge“, die nicht durch Einnahmen aus dem Kerngeschäft der VGF finanziert werden können. Dieser Fehlbetrag wird unter dem Dach der Stadtwerke Frankfurt am Main Holding GmbH (SWFH) durch die Gewinne anderer Konzerngesellschaften, insbesondere der Mainova AG, ausgeglichen.

Auf der Ebene der SWFH fällt durch diese Verlustverrechnung weniger Steuerlast an. Davon profitiert die kommunale Daseinsvorsorge in hohem Maße.

## AUFWAND UND ERTRAG

Nebenstehende Grafik stellt die Entwicklung des Aufwands und Ertrags der VGF dar. In 2012 kommt es zu einem deutlichen Rückgang der Erträge, maßgeblich verursacht durch eine geänderte Einnahmenezuschlagung in der Folge einer RMV-Fahrgastzählung 2010.

Der RMV-Aufsichtsrat hat aufgrund vielfach geäußerter Zweifel an den Ergebnissen dieser Zählung im November 2013 eine Korrektur der Einnahmeverteilung beschlossen, die bereits für 2013 wirksam wurde.



## KENNZAHLEN

In der Unternehmensentwicklung setzt die VGF verstärkt auf Kennzahlensysteme zur Unternehmenssteuerung. Im Zuge der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung der VGF soll dieser Entwicklung entsprochen werden. Anbei zwei für die Wirtschaftlichkeit zentrale Kennzahlen.

Kennzahlen	Ist 2010	Ist 2011	Ist 2012	Ist 2013
Ertrag je beförderter Person (in Euro)	1,39	1,48	1,35	1,44
Aufwand je beförderter Person (in Euro)	1,62	1,72	1,74	1,81

Für die Berechnung der beiden Kennziffern wird der um Umsteiger bereinigte Wert für die Fahrgastzahlen, nämlich 164,5 Mio. Fahrgäste, verwendet.



- 
- +** *Mir gefällt einfach alles an meiner Arbeit: Tolle Kollegen, tolle Chefs, gute Bedingungen.*
  - *Die Zusammenarbeit zwischen der VGF und traffiQ sollte verbessert werden.*
- 

*Stefan Wittenberg (45), NT43.2 (Betriebsmanagement Sondermaßnahmen), seit 1995 bei der VGF*

#### VGF ALS INVESTOR

ÖPNV-Investitionen haben einen wichtigen Effekt auf die Schaffung lokaler Arbeitsplätze. Laut zwei in den Städten Köln<sup>1</sup> und Nürnberg<sup>2</sup> durchgeführten Studien generierte jeder in den ÖPNV investierte Euro 5,3 bzw. 5,0 Euro an wirtschaftlichem Mehrwert.

Investitionen in neue Fahrzeuge und neue Infrastruktur – barrierefreie Stationen, Gleisstandhaltung und -erneuerung, moderne Gebäude, brandschutztechnische Ertüchtigungen der unterirdischen Verkehrsanlagen, Ersatz von Rolltreppen und neue Verkaufsautomaten – sind auch in einem nachhaltigen Sinne gute Investitionen und notwendig, um den ÖPNV in Frankfurt weiterhin bedarfsgerecht und attraktiv zu gestalten. Die VGF investierte in diesen Bereichen in den letzten Jahren sehr stark und wird dies auch zukünftig tun. Stehen diesen Investitionen jedoch keine steigenden Einnahmen gegenüber, so verschlechtern sie das Ergebnis des Unternehmens.

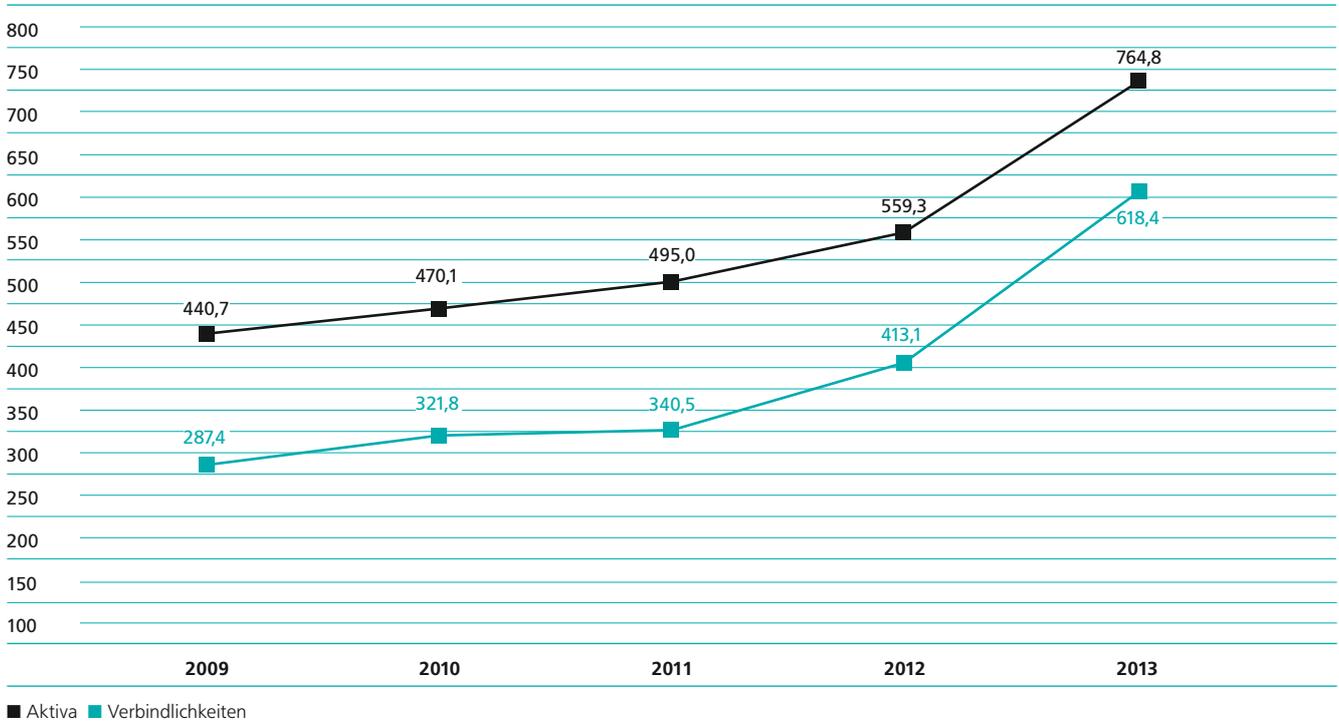
<sup>1</sup> „Mobilität in Köln: Regionaler Nutzen der Kölner Verkehrsbetriebe“, Hrsg. KVB 2012

<sup>2</sup> „Nutzen des ÖPNV in Nürnberg“, Hrsg. VAG Nürnberg 2009

Getätigte Investitionen in Mio. EUR	2009	2010	2011	2012	2013
Fahrzeuge für den Personenverkehr	38,0	35,4	64,0	96,7	82,2
Infrastruktur	21,2	36,9	11,6	19,1	21,9

## ENTWICKLUNG DER VERBINDLICHKEITEN UND VERMÖGENSWERTE

Mio EUR



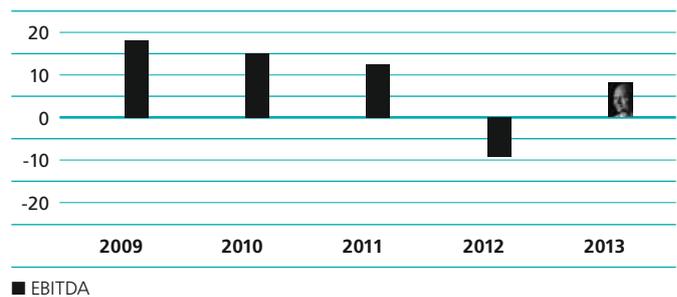
Quelle: VGF-Geschäftsberichte

Durch Investitionen ist in 2013 ein Nettoanstieg des Anlagevermögens um 70 Millionen zu verzeichnen. Des Weiteren bestehen Forderungen gegenüber dem Gesellschafter in Höhe von 139,56 Millionen Euro, die ebenfalls zum deutlichen Anstieg der Aktiva beitragen.

Die starke Zunahme bei den Verbindlichkeiten resultiert hauptsächlich aus einem Fremddarlehen in Höhe von 250 Millionen Euro, welches in 2013 für die Finanzierung der Fahrzeugkäufe, Stadtbahn- und Straßenbahnfahrzeuge, aufgenommen wurde.

## EBITDA

Mio. Euro



Die Bezeichnung EBITDA steht für „Earnings Before Interests, Taxes, Depreciation and Amortisation“ und bezeichnet das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen. Diese Kennziffer dient der Beschreibung der operativen Leistungsfähigkeit. Nach dem Einbruch des EBITDA in 2012 in Folge der Anwendung der Zählergebnisse der 2010er-RMV-Fahrgastzählung erfolgte mit der Entscheidung durch den RMV-Aufsichtsrat im November 2013 eine Korrektur der Einnahme-Aufteilung, die bereits für 2013 wirksam wurde.

✚ *Ich war 25 Jahre im Fahrausweisprüfdienst und bin jetzt seit drei Jahren im Innendienst: Mir gefällt die Arbeit. Das neue Wertesystem finde ich gut und hoffe, dass es auch gelebt wird.*

*Linda Schmitz (58), NA24.01 (Einnahmesicherung und Ordnungsdienst), seit 28 Jahren bei der VGF*



## ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

### ENERGIEVERBRAUCH

Ausgewählte Umweltdaten	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Stromverbrauch (in MWh)</b>					
Fahrstrom (Stadt-, Straßenbahn)	101.400	105.300	108.700	109.400	113.600
Stromverbrauch Liegenschaften <sup>1</sup>	35.300	36.000	35.200	41.400	41.900
<b>Wärmeenergie (in MWh)</b>					
<b>Gesamt</b>	<b>25.200</b>	<b>27.500</b>	<b>26.400</b>	<b>26.200</b>	<b>24.900</b>
Fernwärme	6.700	7.200	5.900	6.700	6.800
Erdgas	18.500	20.300	20.500	19.500	18.100
<b>Kraftstoffverbrauch (in tausend l) <sup>2</sup></b>					
Dieselmotorkraftstoff	4.880	5.286	5.192	4.306	4.535
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen (in t) <sup>3</sup></b>					
<b>Gesamt</b>	<b>68.937</b>	<b>72.174</b>	<b>18.757</b>	<b>16.640</b>	<b>16.707</b>
Schienefahrzeuge	38.025	39.488	0	0	0
Liegenschaften	18.077	18.784	5.103	5.039	4.780
Omnibusse	12.835	13.902	13.654	11.325	11.927

<sup>1</sup> Stromverbrauch ab 2012 inklusive der Haltestellen und Stationen.

<sup>2</sup> Dieselmotorkraftstoff für Omnibusse (Vermietung). Der Kraftstoffverbrauch der Betriebsfahrzeuge konnte bislang nicht verlässlich erfasst werden.

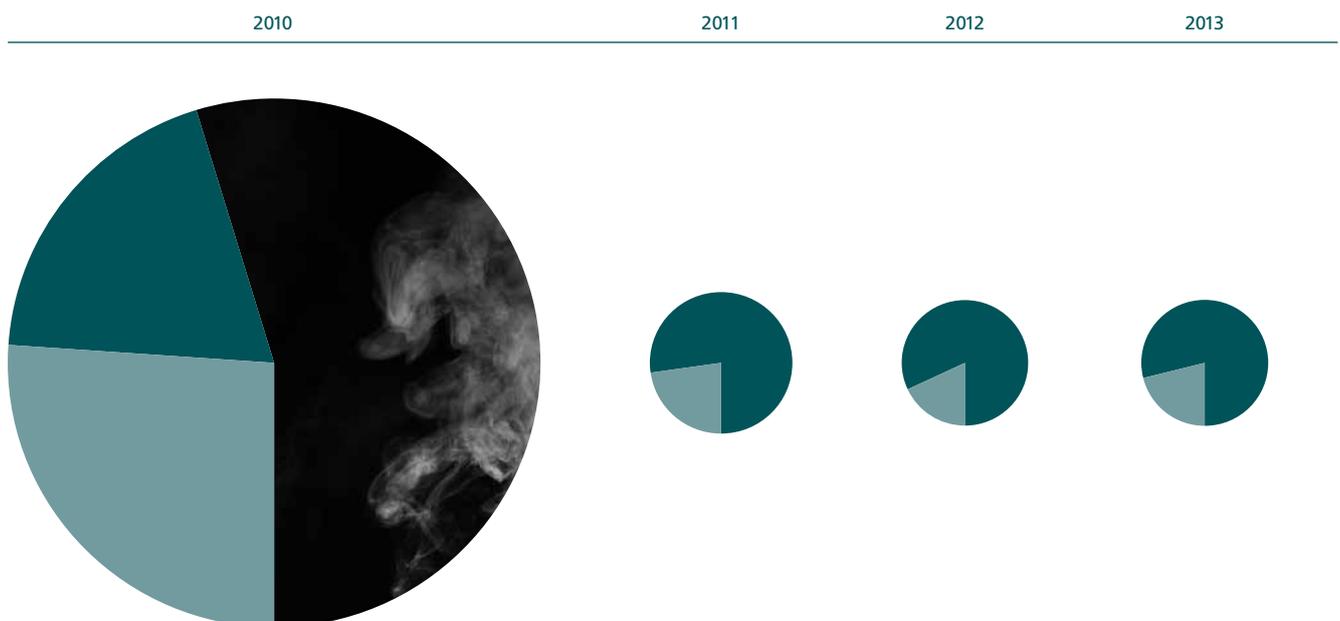
<sup>3</sup> Werte zur CO<sub>2</sub>-Berechnung: Fernwärme = 170g/KWh, Erdgas = 200g/KWh, Strom = 375g/KWh, Dieselmotorkraftstoff = 2630g/l.

### VGF – NACHHALTIGE MOBILITÄT

Im Einklang mit den Bestrebungen der Stadt Frankfurt am Main zum Klimaschutz hat die VGF zum 1. Januar 2011 ihren gesamten Strombezug vollständig auf zertifizierten Ökostrom „Grüner Strom Label Gold“ der Mainova umgestellt. Die Bahnen der VGF fahren seit diesem Tag ohne CO<sub>2</sub>-Emissionen. Damit hat die VGF – und mit ihr alle Fahrgäste, die die Verkehrsmittel der VGF benutzen – die aktuell wichtigste Zielvorgabe für eine Nachhaltige Mobilität erfüllt!

Der von der VGF bezogene Ökostrom entspricht bislang der höchsten Gütestufe. Er stammt zu 100% aus Wasserkraft und die VGF zahlt einen Aufpreis für Investitionen in erneuerbare Energiequellen. Der jetzige Stromliefervertrag endet zum 31. Dezember 2014.

### CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN (IN TONNEN)



○ Gesamt ■ Liegenschaften ■ Schienenfahrzeuge ■ Omnibusse (in t)  
 (Stand: 31.12.2013)

## WASSERVERBRAUCH

Zu einem gepflegten Erscheinungsbild gehört die Sauberkeit, auch bei Bussen und Bahnen. Allerdings werden für das Betreiben von Waschanlagen große Mengen Wasser benötigt. Durch den Einsatz von Brauchwasseraufbereitungsanlagen ist es der VGF gelungen, trotz einer wachsenden Fahrzeugflotte und gesteigerter Betriebsleistung, den Wasserverbrauch über die Jahre zu senken.

	2010	2011	2012	2013
<b>Wasserverbrauch VGF gesamt (in m<sup>3</sup>)</b>	<b>114.366</b>	<b>111.207</b>	<b>75.908</b>	<b>90.591</b>

## ABFALLAUFKOMMEN

Bei der VGF fallen, insbesondere in den Werkstätten und den Gleisbaustellen, mitunter problematische Abfälle an, die nach den Vorschriften des Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetzes entsorgt werden müssen. Dabei handelt es sich vorwiegend um Bahnschwellen, Altöle und Lackabfälle.

Im Jahr 2012 war es durch den Neubau der Zentralwerkstatt Infrastruktur (ZWI) an der Hanauer Landstraße und der Sanierung einer Schlammgrube in der Stadtbahnzentralwerkstatt (STZW) an der Heerstraße zu einem sehr starken Anstieg der Menge problematischer Abfälle gekommen. In 2013 fielen durch Streckenneubauten oder Streckenerhaltungsmaßnahmen an Strecken 922 Tonnen Bahnschwellen an, die der thermischen Verwertung (Biomassekraftwerk der Mainova in Fechenheim) zugeführt wurden. Des Weiteren wurden 300 Tonnen Metall aus ausrangierten Schienenfahrzeugen sowie 77 Tonnen teerhaltiger Straßenaufbruch aus Baumaßnahmen in 2013 stofflich verwertet. Die weiterhin hohen Abfallmengen bei der VGF sind somit das Resultat der weiterhin hohen Investitionstätigkeit der VGF.

Entsorgung gefährlicher Abfälle (in t)	2010	2011	2012	2013
Abfälle zur Verwertung	247	238	2.420	1.537
Abfälle zur Beseitigung	111	87	505	96
<b>Gesamt</b>	<b>359</b>	<b>370</b>	<b>2.925</b>	<b>1.633</b>





**+** *Seit 27 Jahren bin ich Straßenbahnfahrerin, und das immer noch gerne. Es ist für mich mehr als nur eine Arbeit.*  
**■** *Der Zustand der sanitären Anlagen für den Fahrdienst könnte besser sein. Außerdem wünschte ich mir, dass der Betrieb flexibler bei Problemen im familiären Umfeld reagiert, z. B. bei der Dienstzuteilung.*

Marion Rivera (48), NT42.3 (Fahrdienst BB Gutleut), seit 1987 bei der VGF

## ÖKOPROFIT – PROJEKT

Das Umweltberatungsprogramm Ökoprofit („Ökologisches Projekt für integrierte Umwelt-Technik“), ist ein Kooperationsprojekt zwischen Kommunen und der örtlichen Wirtschaft mit dem Ziel der Betriebskostensenkung unter gleichzeitiger Schonung der natürlichen Ressourcen (u. a. Wasser, Energie). Ökoprofit beruht auf der Freiwilligkeit und Initiative der Teilnehmer und verfolgt das Ziel, im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung Projekte mit einer Kombination von ökologischem und ökonomischem Nutzen umzusetzen.

Die VGF nimmt mit der Stadtbahnzentralwerkstatt (STZW) seit 2009 an Ökoprofit teil. Am 23. April 2013 wurde der STZW erneut die Auszeichnung als Ökoprofit-Betrieb durch die Frankfurter Umwelt- und Gesundheitsdezernentin, Frau Stadträtin Rosemarie Heilig, verliehen.

## GOGREEN



Seit 1. Juni 2011 beteiligt sich die VGF an der GoGreen-Initiative der Deutschen Post DHL. Durch Investitionen der GoGreen-Initiative in internationale Klimaschutzprojekte kann die VGF die CO<sub>2</sub>-Emissionen ihrer Post-Sendungen ausgleichen und damit einen weiteren Beitrag zum Klimaschutz leisten. Nach außen hin sichtbar wird das Engagement durch den Aufdruck des GoGreen-Labels auf allen Briefhüllen und Versandtaschen sowie durch die Präsenz des Logos auf der Internetseite der VGF.

2013 erhielt die VGF ein Zertifikat über die Kompensation von 7100 kg CO<sub>2</sub> durch Investitionen in acht Klimaschutzprojekte, darunter ein Windkraftwerk in Nicaragua und ein Wiederaufforstungsprojekt in Uganda.

## ZIELERREICHUNGSBERICHTE 2013

Im letztjährigen Nachhaltigkeitsbericht wurden Ziele aufgeführt, die sich die VGF für das Jahr 2013 gesetzt hat. Im diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht berichtet die VGF über den Stand der Zielerreichung.

**ZIELSETZUNG FÜR 2013:** Erarbeitung eines Konzepts zur effizienteren Nutzung von Energie und zur Energieeinsparung im Unternehmen.

**ZIELERREICHUNG:** Gemeinsam mit einem externen Unternehmen, welches sich auf die Optimierung von Energieverbräuchen spezialisiert hat, wurden die Anforderungen an ein Strategiekonzept ausformuliert. Das Konzept selbst konnte in 2013 noch nicht fertiggestellt werden. Die Voraussetzung der Realisierung einer umfassenden Optimierung ist die vernetzte Erfassung und Übertragung anfallender Daten. Zunächst muss folglich ein Energie-Controlling installiert werden. Die Anforderungen an ein Energie-Controlling-Instrument wurden festgelegt. Ein Lastenheft für die Einführung einer geeigneten Software wurde erstellt. Zielsetzung ist es, im Jahr 2014 die Konzeptphase abzuschließen und einen Prototyp eines Energie-Controlling-Instruments einzuführen (siehe Ziele für 2014).

**ZIELSETZUNG FÜR 2013:** Errichtung eines Neubaus der „Zentralen Werkstätten Infrastruktur“ (ZWI) unter besonderer Berücksichtigung ökologischer Aspekte.

**ZIELERREICHUNG:** Auf dem Gelände in der Hanauer Landstraße 345 waren bislang alle Aktivitäten für den Bau, die Wartung und Instandsetzung der Gleisanlagen für das eigene Schienennetz und die Infrastruktur konzentriert. Die bestehenden Gebäude und Anlagen dort waren in die Jahre gekommen und wiesen verschiedene funktionelle und bauliche Mängel auf, weshalb dort neue Gebäudekomplexe gebaut bzw. bestehende für die weitere Nutzung saniert werden mussten. Künftig sollen auf dem 18.800 m<sup>2</sup> großen Gelände auch die derzeit noch am Rebstock ansässigen Kollegen der Meistereier Fahrstromversorgung integriert werden. Durch die Zusammenführung werden die neuen Zentralen Werkstätten Infrastruktur (ZWI) geschaffen. Dafür wurde ein zirka 110 Meter langer und 24 Meter breiter zweigeschossiger Neubau, in einer barrierefreien Ausführung, errichtet. Zukünftig sollen dort 110 Mitarbeiter der VGF ihren Arbeitsplatz finden.

Auf dem Dach des Gebäudes befindet sich eine Solarthermieanlage und Luftwärmepumpe für die Warmwasserversorgung der Heizung und der Duschen. Für den Winterbetrieb beziehungsweise Spitzenlasten ist ein Brennwert-Gaskessel eingebaut, der mit Erdgas betrieben wird. Gepaart mit einer starken Wärmedämmung von 20 Zentimetern Stärke kann damit die Energieeinsparverordnung (EnEV) 2009 um rund 30% unterschritten werden.

Auf dem Dach des Werkstattgebäudes wird eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 125 kW/p installiert (Inbetriebnahme: Juli 2014). Diese soll primär die ZWI selbst mit Strom versorgen. Überschüsse werden in das Netz eingespeist und vergütet. Rechnerisch soll die Anlage ca. 50% des prognostizierten Stromverbrauchs selbst decken.

**ZIELSETZUNG FÜR 2013:** Erarbeitung eines Konzepts zur Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene bei der VGF.

**ZIELERREICHUNG:** Es wurde eine Projektarbeitsgruppe „Vorfahrt gewähren für Frauen“ gegründet. Die Projektarbeitsgruppe legte im August 2013 dem damaligen Geschäftsführer und Arbeitsdirektor Werner Röhre ein entsprechendes Konzept vor. Darin vorgestellt wurden Maßnahmen innerhalb vier verschiedener Handlungsfelder, die sich mit dem Einstieg von Frauen bei der VGF, der Karriereförderung von Frauen, der Förderung der Rückkehr aus der Elternzeit

sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf befassen. Darüber hinaus beinhaltet das Konzept die Einführung eines Kennzahlensystems. Mit dem Ausscheiden von Herrn Geschäftsführer und Arbeitsdirektor Werner Röhre und dem Antritt des neuen Geschäftsführers und Arbeitsdirektors Thomas Wissgott zum Jahreswechsel 2013/2014 wurde das Projekt „Vorfahrt gewähren für Frauen“ in das Gesamtprojekt „Personalmarketing / Vielfalt bei der VGF / Vorfahrt gewähren für Frauen“ integriert (siehe Ziele 2014).

**ZIELSETZUNG FÜR 2013:** Erarbeitung von Maßnahmen in Zusammenhang mit dem demographischen Wandel sowie Kompetenzerhalt durch Ausbildung und Wissenstransfer.

**ZIELERREICHUNG:** Die von der VGF in Zusammenhang mit den genannten Zielsetzungen eingeführten Maßnahmen finden Sie auf den Seiten 9 ff dieses Berichts.

„Zusammenfassend kann man sagen, dass die VGF natürlich kein perfektes Vorbild in Sachen Nachhaltigkeit abgibt, da sie mit dem sehr wichtigen Aspekt der Ökonomie leider noch Probleme haben. Doch sie zeigen großes Engagement, diese zu lösen, und zwar nicht auf Kosten der ökologischen oder sozialen Verantwortung. Das finde ich wirklich sehr lobenswert und denke, dass sie sich in diesem Punkt wirklich von anderen Unternehmen abzeichnen.“

*Aus der Abschlussarbeit eines  
Schulpraktikanten*

## **NACHHALTIGKEITSZIELE DER VGF FÜR DAS JAHR 2014**

- Erstellung eines Konzepts zur Erhöhung der Kundenzufriedenheit insbesondere für die Aspekte „Informationen bei Störungen und Verspätungen“; „Sauberkeit in Fahrzeugen und an Haltestellen“ sowie „Freundlichkeit des Fahrpersonals“.
- Abschluss des Konzepts für ein Energiemanagementsystem. Einführung eines Prototypen für den Einsatz eines Energie-Controlling-Instruments.
- Erarbeitung eines Konzepts für das Gesamtprojekt „Personalmarketing / Vielfalt bei der VGF / Vorfahrt gewähren für Frauen“.
- Darstellung der Investitionsquote der VGF und Berechnung einer fiktiven Investitionsquote für einen nachhaltigen Erhalt der Infrastruktur.

**Über die Maßnahmen zur Zielerreichung wird die VGF im Nachhaltigkeitsbericht 2014 berichten.**



- 
- + Mir gefällt besonders, dass wir hier eine sinnvolle Arbeit machen, die direkt der Allgemeinheit und der Stadt zugute kommt. Auch nach 20 Jahren gehe ich immer noch jeden Tag mit Freude zur Arbeit.*
  - Manchmal gibt es im Leben auch Probleme. Dann wünsche ich mir schon mehr Möglichkeiten, flexibler reagieren zu können, auch in der Arbeitszeitgestaltung.*
- 

*Erdogan Gültekin (49), NT42.3 (Teamleiter Fahrdienst BB Gutleut), seit 1994 bei der VGF*

## IMPRESSUM

Herausgeber:

Stadtwerke Verkehrsgesellschaft

Frankfurt am Main mbH (VGF)

Kurt-Schumacher-Straße 8

60311 Frankfurt am Main

[www.vgf-ffm.de](http://www.vgf-ffm.de)

Ansprechpartner und Redaktion:

Udo Mack

Büro der Geschäftsführung, Unternehmensplanung,

Grundsatzreferat

Kurt-Schumacher-Straße 8

60311 Frankfurt am Main

Telefon (069) 213-27020

Fax (069) 213-22641

E-Mail [u.mack@vgf-ffm.de](mailto:u.mack@vgf-ffm.de)

Gestaltung: Opak Werbeagentur GmbH, Frankfurt

Fotos: Foto AG der VGF: Thomas Groschupf, Roland Houda (Leiter der

AG und Ansprechpartner, Telefon 213-22249), Norbert Kloss, Uwe Lüdicke,

Viktor Lutz, Frank Nagel, Walter Pfeifer, Sascha Reimann

Druck: Henrich Druck + Medien GmbH

Das Papier dieser Broschüre stammt aus nachhaltig  
bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten Quellen.

