

ESWE Verkehrs- gesellschaft mbH

Plausibilisierung Personalkostenplanung ESWE

Ergebnis Arbeitsauftrag und Handlungsempfehlungen
(Stand 08.11.2022)



Arbeitsauftrag und PwC Einschätzung (1/2)

Die überarbeitete Personalkostenplanung ist in sich schlüssig aufgebaut und bezieht alle wesentlichen Einflussparameter ein

Nr.	Arbeitsauftrag	PwC Einschätzung und Handlungsempfehlung (Auszug)
1	Indikative Plausibilisierung und Qualitätssicherung der im Rahmen der Personalkostenplanung 2023ff. erstellten Planungsdateien hinsichtlich Aufbau, Verknüpfung und planerischer Durchgängigkeit inkl. Plausibilisierung der zugrundeliegenden Planungsprämissen	<ul style="list-style-type: none">▪ Durchgängigkeit des Planungsmodells wurde durch Einführung von grundlegenden Plausibilitätschecks sichergestellt▪ Planungsprämissen wie bspw. eine 3% Tarifsteigerung gem. TV-N wurden auf Basis historischer Werte angenommen. Hier besteht das Risiko einer zu gering unterstellten Tarifsteigerung, welches aber im Risikobericht der ESWE aufgenommen wurde▪ Ergänzung des Jahres 2021 (IST) als Basisjahr zur Überleitung der IST-Personalkosten zu den geplanten Personalkosten (HR 2022/Plan 2023ff) wurde vorgenommen (keine Betrachtung auf Mitarbeiterebene) und war im Wesentlichen in sich schlüssig und nachvollziehbar▪ Top-Down Vorgabe der Produktivitätssteigerung von Mitarbeitern im Fahrdienst von 10% (Optimierung Einsatzplanung) wurden pauschal einbezogen, eine entsprechende Bottom-Up Plausibilisierung konnte im Detail nicht vorgenommen werden

Arbeitsauftrag und PwC Einschätzung (2/2)

Durch Umsetzung der Handlungsempfehlungen und einer Orientierung an den Best-Practice kann die Qualität der Personalkostenplanung weiter verbessert werden

Nr.	Arbeitsauftrag	PwC Einschätzung und Handlungsempfehlung (Auszug)
2	Ableitung von Handlungsempfehlungen bzw. Aufzeigen von Best-Practice	<ul style="list-style-type: none">▪ Erhöhung der Qualität des Planungsmodells durch Integration eines zentralen Prämissenblattes und Einführung eines Gegenstromverfahrens (Top-Down und Bottom-Up) zur Simulation von Sensitivitäten einzelner Planungskomponenten▪ Ablösung des bisherigen vereinfachten Faktormodells des Personalbereichs (Überführung Betrachtung Anzahl Mitarbeiter (VZ/TZ) zu Anzahl Vollzeitäquivalente) durch Einführung eines Prozesses zur kostenstellenscharfen Personalkostenplanung nach Tarifgruppen inkl. Berücksichtigung bzw. Abgleich mit den genehmigten Stellenplänen▪ Harmonisierung des Verständnisses von Stellen, Anzahl Mitarbeiter und Vollzeitäquivalenten▪ Optimierung der Fahrmengenplanung in den Bereichen Planung und Disposition und Einführung weiterer Werttreiber wie z.B. Rüstzeiten, Krankenquote, Fluktuation, die einem externen Benchmark unterzogen werden können▪ Definition von Szenarien bzw. Sensitivitäten (z.B. Corona bedingte Sondereffekte, chronische Unterbesetzung, Fremdleistungen) und Schaffung einer fundierten Basis für Ausschreibungen zur exakten Vergleichbarkeit interner/ externer Leistungen, z.B. Kosten je KM Fahrstrecke, Rüstzeiten ext. Dienstleister▪ Erhöhung der Automatisierung (Stichwort Planungstool)▪ Stringente Ausrichtung der Gesamtplanung an einer retrograd geplanten Terminalschiene

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

[pwc.de](https://www.pwc.de)

© 2022 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Alle Rechte vorbehalten. "PwC" bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.