

Besser zusammen

**12 GRÜNDE FÜR EINEN INTEGRIERTEN DB-KONZERN,
GEGEN DIE TRENNUNG VON NETZ UND BETRIEB**



Wir leben Gemeinschaft

Als EVG begrüßen wir das im Koalitionsvertrag der Ampelregierung formulierte Bekenntnis zum integrierten Konzern. Auch wir halten es für richtig, dass die Infrastruktur-Unternehmen der DB AG künftig stärker auf gemeinwirtschaftliche Aufgaben statt auf Renditemaximierung ausgerichtet werden sollen. Aber auch hier brauchen wir keine Struktur- und Rechtsformdebatten, die die Eisenbahnbranche auf Jahre lähmen und Ressourcen binden und möglicherweise den integrierten Konzern de facto wieder in Frage stellen würden.

Stattdessen kommt es vor allem darauf an, bessere finanzielle Grundlagen zu erreichen, Verträge zwischen Bund und Bahn (z. B. die Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung) zu überarbeiten, dem Management sinnvolle verkehrspolitische Ziele vorzugeben und das Planungsrecht zu verbessern. Die Entscheidungen von Bund und Eisenbahn-Infrastrukturunternehmen müssen transparent sein, nach verkehrspolitischen Kriterien gefällt werden und sich an den Klimazielen und damit am Wohl des Systems Eisenbahn in Deutschland orientieren. Die Gefahr einer neuen Trennungsdebatte ist leider noch nicht gebannt. Auch die EU-Kommission wird weiterhin versuchen, die Trennung von Netz und Betrieb in allen Mitgliedsstaaten durchzusetzen.

Darum wollen wir den integrierten Konzern:

1. SICHERE ARBEITSPLÄTZE STATT EXISTENZANGST

Der integrierte Konzern sichert durch seinen konzernweiten Arbeitsmarkt Arbeitsplätze und die berufliche Mobilität der Beschäftigten. Denn wenn Aufgaben durch technische Innovationen oder Digitalisierung wegfallen oder sich ändern, wenn die persönliche Tauglichkeit für eine bestimmte Tätigkeit nicht mehr gegeben ist, z. B. nach einem traumatischen Vorfall im Betriebsdienst, oder wenn Beschäftigte aus anderen Gründen den Arbeitsschwerpunkt oder -ort wechseln, bietet der integrierte Konzern den Beschäftigten die Sicherheit, an anderer Stelle eine Einsatzmöglichkeit zu finden oder sich neu zu qualifizieren. Damit wird auch das Know-

how im Betrieb gehalten. Im integrierten Konzern können die vorhandenen Möglichkeiten sozialverträglicher Personalentwicklung auf Dauer gesichert und weiterentwickelt werden. Das gibt nicht nur den Kolleg:innen in diesen wirtschaftlich schwierigen Zeiten Sicherheit, sondern auch ihren Familien und Partner:innen. Damit nimmt der integrierte Konzern eine bedeutende Rolle im Hinblick auf die soziale Verantwortung für die Beschäftigten ein und schützt – durch ein lückenloses Erwerbsleben der Beschäftigten – auch vor einer weiteren Belastung der Sozialkassen.

2. GEMEINSAME TARIFPOLITIK STATT FLICKENTEPPICH

Die EVG und ihre Mitglieder haben in der Tarifpolitik viel erreicht: konzernweite Entgeltregelungen, gemeinsame Regeln für die Arbeitszeit, betriebliche Altersvorsorge und vieles mehr. Beim Wechsel innerhalb des Konzerns bleiben Anrechnungszeiten und Kündigungsschutz erhalten. Mit ei-

ner Trennung besteht jedoch die Gefahr, dass sich tarifliche Regelungen beim Entgelt – inklusive Zulagen und Prämien – auseinanderentwickeln und einzelne Bereiche sogar den Anschluss verlieren.



3. GUTE SOZIALLEISTUNGEN STATT ZURÜCK AUF NULL

Egal ob Fahrvergünstigungen, Jobticket, betriebliche Altersvorsorge oder Jahresarbeitszeitkonten: Dank der Tarifverträge der EVG können sich alle Beschäftigten im Konzern der DB AG auf gute Sozialleistungen verlassen. Doch nach einer Trennung könnten sie in einigen Unternehmen ihre Gültigkeit

verlieren und müssten unter veränderten Bedingungen erst neu erkämpft werden. Jeder Wechsel zu einem anderen (ehemaligen) DB-Unternehmen kann für die Beschäftigten dann zur Gefahr für die eigene betriebliche Altersvorsorge werden. Gemeinsam können wir mehr erreichen!

4. SICHERE PERSPEKTIVEN STATT AUSSCHREIBUNGS-ANGST IN DER INFRASTRUKTUR

Für viele Beschäftigte bedeutet eine Trennung auf jeden Fall: Rotstift-Gefahr. Mit hoher Wahrscheinlichkeit würden viele heutige Aufgaben an Dritte ausgelagert und einem Ausschreibungswettbewerb unterworfen werden. Das betrifft auch den Infrastruktur-Bereich. So wie es jetzt in Dänemark geschieht, wo der Infrastrukturbetreiber Banedanmark den Unterhalt des gesamten Netzes schrittweise ausschreibt und an andere Unternehmen vergibt. Bei Zwang zu Rationali-

sierung und Sparpolitik besteht die Gefahr, zugunsten des niedrigsten Preises und damit zulasten von Qualität und Nachhaltigkeit von Maßnahmen zu entscheiden. Rechtsformen wie Behörde, AÖR oder GmbH bieten keinen besseren Schutz dagegen. Und ein Wechsel der Beschäftigten in andere Konzernbereiche wäre nicht mehr möglich, denn auch DB JobService und DB Zeitarbeit gäbe es ohne die verbindende Klammer nicht mehr.

5. VIELFÄLTIGE ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN STATT BERUFLICHE EINBAHNSTRASSE

Der konzerninterne Arbeitsmarkt bietet zahlreiche berufliche Fortentwicklungsmöglichkeiten. Eine vielfältige Ausbildung im integrierten Konzern ist spannender als eine abgespeckte Ausbildung in Teilbereichen. Weil im integrierten Konzern bei der Ausbildung übergreifendes Fachwissen zum System

Eisenbahn vermittelt wird, bietet er sowohl die besten Möglichkeiten, Menschen für die Vielfalt der Eisenbahnberufe zu begeistern, als auch eine bessere Grundlage dafür, sich lebenslang weiterbilden zu können.

6. SCHIENE MIT ZUKUNFT STATT STILLSTAND

In den nächsten Jahren steht viel an, um die Schiene nach vorne zu bringen. Wir brauchen eine integrierte DB als Systemführerin, die die Entwicklung des Systems und wichtige Entscheidungen vorantreibt sowie auch international organisiert – um die Verkehrsleistung mit Personen und Gütern auf der Schiene in kurzer Zeit stark zu erhöhen, den Deutschlandtakt einzuführen, auf ETCS umzurüsten, das

Schienenetz weiter zu elektrifizieren, die Digitale Automatische Kupplung sowie neue CO₂-freie Antriebstechnologien einzuführen, Strecken zu reaktivieren, den Neubau voranzutreiben sowie die Eisenbahninfrastruktur umfassend auszubauen. Bundesbehörden können das nicht leisten, und den „Wettbewerbsbahnen“ stehen dafür nicht die Ressourcen zur Verfügung.

7. MOBILITÄTSSICHERUNG STATT MOBILITÄTSAUSFÄLLE

Ein großer Konzern bietet durch seine Personal- und Materialreserven und eine enge Verzahnung der Bereiche bessere Möglichkeiten, Mobilität abzusichern und damit die Grundversorgung der Bevölkerung sicherzustellen.

Dies hat sich auch in der Corona-Krise sowie nach einer Reihe von Ausfällen im Schienenpersonennahverkehr mit „Wettbewerbsbahnen“, z. B. nach missglückten Betriebsaufnahmen, gezeigt.

8. DEUTSCHLANDTAKT VORANTREIBEN STATT GEFÄHRDEN

Für die Umsetzung des Deutschlandtaktes plant der Bahn-Konzern massive Investitionen in Netz, Züge, Werke und Personal. All das stünde bei einer Aufspaltung auf der Kippe. Denn für den Deutschlandtakt braucht es eine gute Abstimmung zwischen Fahrplankonzept, Ausbaustrategie

für Infrastruktur und Bahnhöfe sowie für die Fahrzeuge – insbesondere im Personenfernverkehr. Das Beispiel der Schweiz zeigt, dass sich ein landesweiter Taktfahrplan am besten im integrierten Modell umsetzen lässt: mit Planung, Durchführung und Betrieb in einer Hand.

9. ERFOLGREICHE VERSUS GESCHEITERTE EISENBAHLÄNDER

Eine weitergehende Trennung der Eisenbahn führte in Großbritannien zu vielen Pannen und großer Unzufriedenheit. In Frankreich wurde die Eisenbahn-Infrastruktur vor wenigen Jahren wieder in die nationale Bahngesellschaft

SNCF integriert. Die Schweiz, die als das erfolgreichste Eisenbahnland gilt, und die berühmte Schienennation Japan arbeiten mit dem integrierten System.

10. INNOVATIONSFREUNDLICHKEIT STATT INNOVATIONSHEMMNIS

Der integrierte Konzern fördert durch die Vielfalt unterschiedlicher Kompetenzen und Tätigkeiten Innovationen. Denn klar ist: Wissen und Ideen entstehen oft im gemeinsamen Arbeitsalltag und im informellen Austausch in der

Eisenbahner:innenfamilie. Kleinere Unternehmen hingegen würden bedeuten: kleinere Innovationsabteilungen – und das nicht nur finanziell und personell, sondern auch, was das begrenzte Betätigungsfeld angeht.

11. DAS SYSTEM IM BLICK STATT ENDSTATION TELLERRAND

Eine Trennung würde unweigerlich dazu führen, dass jeder Bereich seine Optimierung auf Kosten anderer Bereiche anstrebt und Wissen abschottet. Wir Eisenbahner:innen wissen: Das System Schiene ist komplex, und einzelne Tätigkeiten im Betriebsablauf sind stark voneinander abhängig. Das kann nur funktionieren, wenn alle Fachbereiche in der Bahn offen und vertrauensvoll zusammenarbeiten können. Wir brauchen die integrierte DB AG, um das

Wissen über das System Eisenbahn zu sichern, weiterzuentwickeln und weiterzugeben, z. B. bei Aus- und Weiterbildung, aber auch gegenüber Politik, Wissenschaft und Verwaltung. Auch das, was die DB AG für alle gesamthaft administrativ steuert – egal ob Sicherheit, Lagezentrum, Entgeltabrechnung, Buchhaltung, Training, Recruiting und vieles mehr – würde sich bei einer Trennung um ein Vielfaches verteuern.

12. STRUKTURWANDEL DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT GESTALTEN

Der integrierte Konzern ist aufgrund seiner Größe ein bedeutender industriepolitischer Faktor: In Zeiten des Strukturwandels können in den betroffenen Regionen durch die gezielte Ansiedlung oder den Ausbau und Modernisierung verschiedener Bahnwerke Beschäftigungsrückgänge in anderen Branchen abgefangen werden. Aktuelles Beispiel:

Beim Ausbau des Werks Cottbus der DB Fahrzeuginstandhaltung entstehen in der bisherigen Braunkohleregion Niederlausitz viele neue Arbeitsplätze. Das zeigt: Der integrierte Konzern kann durch eine kluge Ansiedlungs- und Strukturpolitik dazu beitragen, den sozial-ökologischen Wandel der deutschen Wirtschaft zu gestalten.



WIR UNTERZIEHEN DIE ARGUMENTE DER TRENNUNGS- BEFÜRWORDER EINEM FAKTEN-CHECK. SIE SAGEN:

1) „WEGEN DES INTEGRIERTEN KONZERNS IST EIN ENORMER ZUSÄTZLICHER REGULIERUNGS-AUFWAND NOTWENDIG.“

FALSCH. Das EU-Recht beinhaltet eine Reihe von Regulierungsvorschriften, die erheblichen Mehraufwand für die Unternehmen bedeuten, z.B. getrennte Rechnungsführung, getrennte Informations- und Entscheidungsbereiche (um „diskriminierungsfreie“ Trassenvergabe sicherzustellen), Einschränkungen von Doppelfunktionen bei

Manager:innen, detaillierte Vorgaben zur Trassenvergabe. Diese Vorschriften blieben aber auch bei getrennten Unternehmen gültig. Der Mehraufwand würde nur an anderer Stelle auftauchen. Von der Sache her geboten sind viele dieser Vorschriften ohnehin nicht.

2) „NUR DURCH DIE TRENNUNG KÖNNEN INTERESSENKONFLIKTE ZWISCHEN DEM BUND ALS EIGENTÜMER DES NETZES UND DEM BUND ALS EIGENTÜMER DER VERKEHRSSPARTE DER DB AG AUFGELÖST WERDEN.“

FALSCH. Angenommen, die Trennung wäre da: Das Argument würde bleiben, denn weiterhin wäre der Bund Eigentümer sowohl des Netzes als auch der Verkehrsunternehmen und man würde ihm Interessenkonflikte und einen Hang zur Diskriminierung von Wettbewerbern un-

terstellen. Als nächstes käme dann die Forderung, die Verkehrsunternehmen der DB AG an die Börse zu bringen. Das würde das System Schiene aber nur noch mehr schädigen!

3) „DER INTEGRIERTE KONZERN BEHINDERT DEN WETTBEWERB.“

FALSCH. Intensiver Wettbewerb auf der Schiene findet statt. Aber vor allem: Fehlender Wettbewerb ist nicht das, was die Eisenbahn bei uns behindert. Im Gegenteil: Wir brauchen mehr Kooperation zwischen den Eisenbahnunternehmen und nicht mehr Wettbewerb. Wir haben heute zu viele Schnittstellen und Reibungsverluste. Die Eisenbahn braucht bessere Wettbewerbsbedingungen gegenüber Straßenverkehr und Luftfahrt (z.B. bei den

Energiesteuern), ausreichende Finanzierung der Infrastruktur (einschließlich Aus- und Neubau sowie Elektrifizierung) und wieder ein integriertes, flächendeckendes und einfach zu nutzendes Schienenverkehrsangebot. Anders ausgedrückt: Wir brauchen mutige Entscheidungen für die Schiene statt ständige Diskussionen über Scheinprobleme.

Schon wieder.
Die Stimmen für eine
Trennung von Netz und Betrieb
werden lauter.

**Dagegen kämpft die EVG.
Mach mit und werde Mitglied!**



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Vorstandsbereich Vorsitzender Martin Burkert
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin

Abteilung Grundsatz / Politik /
Unternehmensmitbestimmung
politik@evg-online.org



www.evg-online.org